



Research Article

The effect of technology stress on knowledge concealment with the mediating role of job fatigue and moderating work autonomy

Hossein Jamali^{1*}  Mehdi Kabiri Naeini²  Zeynab Elahi³ 

1. Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Industrial Engineering, Payam Noor University, Tehran, Iran. E-mail: h.jamali@pnu.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Industrial Engineering, Payam Noor University, Tehran, Iran. E-mail: kabiri@pnu.ac.ir

3. PhD Student, Department of Industrial Engineering, Faculty of Industrial Engineering, Yazd University, Yazd, Iran E-mail: zeynab.elahi@yahoo.com

Received: 23 December 2024; Revised: 3 March 2025; Accepted: 24 June 2025; Published: 25 June 2025

Abstract

Purpose: Technology-induced stress can be a significant factor in reducing the effectiveness of knowledge management in work environments. Pressures from new technologies, such as the need for continuous adaptation to rapid changes, the complexity of digital tools, and the increasing volume of processed information, may lead to job burnout, reduced individual focus, and ultimately, a decreased willingness of employees to share knowledge. In such situations, employees may have a greater tendency to conceal their tacit knowledge due to stress and work pressures, which can negatively impact organizational productivity and reduce access to knowledge repositories and the organization's ability to leverage explicit and tacit knowledge. This issue can ultimately limit organizations' ability to create effective communities of practice and organizational learning. Therefore, the present study aims to investigate the effect of technology stress on knowledge hiding, and in this regard, the mediating role of job burnout and the moderating role of job autonomy are evaluated. Examining these factors can lead to a deeper understanding of how technology affects employees' knowledge-based behaviors and provide solutions for better stress management and improved knowledge interactions in organizations.

Methodology: This study is descriptive-survey and examines the effects of technology-induced stress on knowledge hiding in the workplace. The statistical population of this research consisted of 250 employees of Saman Electronic Payment Company. To determine the sample size, Cochran's formula was used, based on which 150 people were selected as the statistical sample. This sample was randomly selected from among the organization's employees to ensure the generalizability of the research results to the larger population. The tools used in this research included four standard questionnaires that respectively assessed technology stress, knowledge hiding, job burnout, and job autonomy. To measure the reliability of these questionnaires, Cronbach's alpha coefficient was used. The results showed that the reliability for the technology stress questionnaire was 0.746, for the job autonomy questionnaire 0.561, for the job burnout questionnaire 0.714, and for the knowledge hiding questionnaire 0.837. These values indicate acceptable reliability of the research tools and contribute to the validity of the research results. In addition, the validity of the questionnaires was examined using the average variance extracted method, and the results showed that the construct validity was confirmed. Also, the Fornell-Larcker method was used to evaluate convergent and discriminant validity, and the results of this method also confirmed the appropriate validity of the research tools.

Results: The results of statistical inference showed that technology stress has a significant impact on knowledge hiding and job burnout among employees. Job burnout had a significant impact on knowledge hiding among employees. The mediating role of job burnout was confirmed, but the moderating role of job autonomy was rejected.

Conclusion: The research results showed that technology-induced stress indirectly reduces the willingness to share knowledge among employees by increasing job burnout. Pressures from new technologies and their complexities can create stress in the workplace, which leads to job burnout. This job burnout, in turn, prevents employees from actively participating in knowledge-sharing processes, as they feel unable to manage these pressures and interact with complex systems. This process will ultimately negatively impact team and organizational performance and reduce the effectiveness of teamwork. Additionally, job autonomy has been introduced as a moderating factor that can reduce the negative effects of technology stress and job burnout. In other words, when employees have more freedom in choosing how to perform their tasks and feel more control over their work environment, they experience less stress and their job burnout decreases. The results show that creating conditions that strengthen job autonomy in the organizational environment can reduce stress and job burnout. Furthermore, this may increase employees' motivation to share knowledge and ultimately help improve overall organizational performance, although these effects will vary depending on different environmental and organizational conditions.

Originality/Value: It is essential that the managers of Saman Electronic Payment Company develop and implement comprehensive and well-structured programs to increase job autonomy and personal control of employees in the workplace. These programs can include creating flexible work structures that allow employees to choose how to perform their tasks according to their work style and personal abilities. Flexibility in work scheduling, the possibility of remote work, and delegation of authority in daily task-related decisions are among the solutions that can give employees a greater sense of control and, as a result, reduce the level of stress and job burnout. Also, providing rewards and incentives for independent and creative performance can lead to increased employee productivity and strengthen their sense of responsibility.

In addition, the use of efficient and simple technologies that do not require complex and time-consuming interactions with difficult systems can play an important role in reducing technology-induced stress. Using user-friendly software, optimizing organizational processes, and providing the necessary training to effectively use these tools can help employees increase their productivity and reduce unnecessary pressures from complex technologies. Conducting training courses in stress management and optimal use of new technologies is also an important step in empowering employees. These measures not only reduce job burnout and increase the motivation to share knowledge among employees but also help improve overall organizational performance, increase team interactions, and promote organizational culture.

Keywords: Technology Stress, Job Fatigue, Knowledge Concealment, Work Independence, Saman Electronic Payment Company.

Cite this article: Hossein Jamali, Mehdi Kabirinaeini, Zeynab Elahi. (2025). The effect of technology stress on knowledge concealment with the mediating role of job fatigue and moderating work autonomy. *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 8 (2), 134-152. <https://doi.org/10.47176/smok.2025.1850>

© 2024 The Authors. *Strategic Management of Organizational Knowledge* published by Imam Hussein University. This is an open-access article under the CC-BY 4.0 license. (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Funding

None.

Author contributions

The authors declare that all authors have contributed to various sections.

Conflicts of interest

The authors declare that they have no conflicts of interest related to the present research and that the results were obtained impartially and without interference from personal or professional interests.

Acknowledgments

None.





بررسی تأثیر استرس فناوری بر پنهان سازی دانش با نقش

میانجی خستگی شغلی و تعدیل گری استقلال کاری

حسین جمالی^{۱*} مهدی کبیری نائینی^۲ زینب الهی^۳

۱. استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. E-mail: h.jamali@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. E-mail: kabiri@pnu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری، گروه مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه یزد، یزد، ایران. E-mail: zeynab.elahi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۳ دی ۱۴۰۳؛ تاریخ بازنگری: ۱۳ اسفند ۱۴۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۰۳ تیر ۱۴۰۴؛ تاریخ انتشار: ۰۴ تیر ۱۴۰۴

چکیده

هدف: فشارهای مرتبط با فناوری‌های نوین، مانند نیاز به تطبیق مستمر با تغییرات سریع، پیچیدگی ابزارهای دیجیتال، و افزایش حجم اطلاعات پردازشی، می‌تواند باعث ایجاد خستگی شغلی، کاهش تمرکز فردی و در نهایت، کاهش تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش شود. در چنین شرایطی، کارکنان ممکن است به دلیل استرس و فشارهای کاری، تمایل بیشتری به پنهان‌سازی دانش ضمنی خود داشته باشند، که این امر می‌تواند بر بهره‌وری سازمان تأثیر منفی بگذارد و باعث کاهش دسترسی به مخازن دانش و توانایی سازمان در بهره‌برداری از دانش صریح و دانش ضمنی گردد. این مسئله، در نهایت، می‌تواند توانایی سازمان‌ها در ایجاد جامعه‌های عملی مؤثر و یادگیری سازمانی را محدود کند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر استرس فناوری بر پنهان‌سازی دانش انجام شده است و در این راستا، نقش میانجی خستگی شغلی و نقش تعدیل‌گر استقلال کاری مورد ارزیابی قرار گرفته است. بررسی این عوامل می‌تواند به درک عمیق‌تری از چگونگی تأثیر فناوری بر رفتارهای دانش‌محور کارکنان منجر شود و راهکارهایی را برای مدیریت بهتر استرس و بهبود تعاملات دانشی در سازمان‌ها ارائه دهد.

روش پژوهش: این مطالعه از نوع توصیفی-پیمایشی است و به بررسی اثرات استرس ناشی از فناوری بر پنهان‌سازی دانش در محیط کاری پرداخته است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان شرکت پرداخت الکترونیک سامان بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که بر اساس آن، ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد بودند که به ترتیب به ارزیابی استرس فناوری، پنهان‌سازی دانش، خستگی شغلی و استقلال کاری پرداخته‌اند. برای سنجش پایایی این پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان پایایی برای پرسشنامه استرس فناوری ۰.۷۴۶، برای پرسشنامه استقلال کاری ۰.۵۶۱، برای پرسشنامه خستگی شغلی ۰.۷۱۴ و برای پرسشنامه پنهان‌سازی دانش ۰.۸۳۷ بود. این مقادیر نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزارهای پژوهش هستند و به اعتبار نتایج تحقیق کمک می‌کنند. علاوه بر این، روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش میانگین واریانس استخراج شده بررسی شد و نتایج نشان داد که روایی سازه‌ها تأیید شده است. همچنین، روش فورنل و لارکر برای ارزیابی روایی هم‌گرا و واگرا استفاده شد و نتایج این روش نیز تأییدکننده روایی مناسب ابزارهای پژوهش بود.

یافته‌ها: نتایج حاصل از استنباط آماری نشان داد که استرس فناوری بر پنهان‌سازی دانش و خستگی شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. خستگی شغلی بر پنهان‌سازی دانش در کارکنان تأثیر معنی‌داری داشت. نقش میانجی خستگی شغلی تأیید ولی نقش تعدیلگری استقلال کاری رد شد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که استرس ناشی از فناوری به طور غیرمستقیم با افزایش خستگی شغلی، تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش را کاهش می‌دهد. این استرس که ناشی از پیچیدگی فناوری‌های نوین است، موجب کاهش تعامل کارکنان با سیستم‌های کاری و افت اثربخشی کار گروهی می‌شود. با این حال، استقلال کاری می‌تواند تأثیر منفی استرس و خستگی شغلی را کاهش دهد. کارکنانی که آزادی عمل بیشتری در انجام وظایف خود دارند، استرس کمتری تجربه کرده و انگیزه بیشتری برای اشتراک‌گذاری دانش خواهند داشت. در نتیجه، تقویت استقلال کاری می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان کمک کند.

اصالت/ارزش: ضروری است که مدیران شرکت پرداخت الکترونیک سامان برنامه‌های جامع و مدونی را برای افزایش استقلال کاری و کنترل شخصی کارکنان در محیط کاری تدوین و اجرا کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل ایجاد ساختارهای کاری انعطاف‌پذیر باشند که به کارکنان اجازه دهند نحوه انجام وظایف خود را متناسب با سبک کاری و توانمندی‌های شخصی‌شان انتخاب کنند.

مقدمه و بیان مسئله

فناوری اطلاعات و ارتباطات به طور قابل توجهی نوآوری سازمانی را تقویت می‌کند و بر هر جنبه‌ای از کار روزانه کارکنان تأثیر می‌گذارد (Liu et al, 2019). وظایف سازمانی اغلب به یکدیگر وابسته هستند و کارکنان را ملزم می‌کند که دانش را با تمایل شخصی به اشتراک بگذارند. علی‌رغم تلاش‌های مداوم سازمان‌ها برای ترویج اشتراک دانش، رفتارهای پنهان‌سازی دانش به دلایل مختلف وجود دارد (Gagne et al, 2019)، به ویژه برای ذخیره دانش به عنوان یک منبع نادر برای استفاده برای منافع شخصی (Agarwal et al, 2021). کانلی و همکاران (۲۰۱۲) پنهان‌سازی دانش را به عنوان "تلاش عمدی یک فرد برای منع کردن یا پنهان کردن دانشی که توسط شخص دیگری درخواست شده است" تعریف کرد (Connelly et al, 2012). تأثیر مخرب پنهان‌سازی دانش بر بهره‌وری و روابط محل کار باعث شده تا علاقه محققین به بررسی عواملی که سبب تحریک چنین رفتارهایی می‌شوند، افزایش یابد (Singh, 2019). وقفه در جریان دانشی درون سازمان و عدم تسهیل دانش، باعث می‌شود که کارمندان ساعت‌ها برای جذب دانش مورد نیازشان زمان بگذارند در صورتی که افراد سازمان، آن دانش را در اختیار دارند ولی آن را به اشتراک نمی‌گذارند و هنگامی که افراد سازمان را ترک می‌کنند در صورت به اشتراک نگذاشتن دانششان آن دانش از سازمان حذف خواهد شد و تبعات آن، نه تنها به ذینفعان بلکه بر مشتری هم تأثیر گذار است (Jalili Tafti, 2019) با توجه به این دیدگاه که دانش منبع قدرت است، افراد معمولاً دانش در اختیار خودشان را پنهان می‌کنند تا مزیت رقابتی و دست برتر خود را از دست ندهند و با وجود پژوهش‌های بسیار در زمینه تسهیم دانش و تلاش مدیران سازمان‌ها با مسائل متعددی برای دستیابی به تسهیم دانش اثر بخش در سازمان مواجه اند. پژوهشگران بیشتر بر روی ارتقاء فعالیت‌های مطلوب سازمان به خصوص تسهیم دانش تمرکز کرده‌اند و توجه کمتری بر دلایل اینکه چرا افراد پنهان‌سازی دانش انجام می‌دهند صورت گرفته است (Hosseinzadeh & Miri, 2018). اهمیت پرداختن به این موضوع هنگامی از این لحاظ است که عدم انتقال مؤثر دانش در سازمان‌ها باعث کاهش بهره‌وری و به هدر رفتن سالانه ۶ درصد از بودجه سازمان‌ها می‌شود (Damgard et al, 2008). پنهان کردن دانش می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری و حتی کم شدن سود در سازمانها شود (Pan et al, 2018)؛ همچنین پنهان‌سازی دانش منجر به کاهش خلاقیت در سازمان شده و می‌تواند عملکرد را کاهش دهد (Ammar, 2018).

اگرچه تأثیر عوامل مختلف سازمانی و فردی بر پنهان‌سازی دانش مورد مطالعه قرار گرفته است (Wang & Noe, 2010)، تلاش‌ها برای بررسی نقش عوامل بین فردی و سازمانی مانند استرس فناوری بر پنهان‌سازی دانش نادر بوده است. استرس فناوری به استرس و اضطرابی اشاره دارد که فردی به دلیل وابستگی بیش از حد به فناوری دچار آن شده است. هنگام مواجهه با استرس فناوری، کارکنان ممکن است واقعاً با وظایف چالش برانگیزی مواجه شوند که رسیدگی به آنها زمان زیادی را می‌طلبد، به خصوص زمانی که کار بیش از توانایی آنها باشد.

علاوه بر استرس فناوری، عوامل دیگری نیز بر پنهان‌سازی دانش تأثیر دارند. در این مطالعه، نقش تعدیل کننده استقلال کاری بررسی می‌شود. استقلال کاری به عنوان میزان اختیار تصمیم‌گیری کارکنان سازمان در خصوص وظایفی که باید انجام گیرد، چگونگی برنامه‌ریزی و اجرای آنها تعریف شده است (Bui et al, 2021). همچنین استقلال کاری به میزان آزادی کارکنان در خصوص فعالیت‌ها و تصمیمات کاری اشاره می‌کند (Swaroop & Dixit, 2018). ویژگی‌های شغلی از جمله استقلال و آزادی کاری می‌توانند بر بسیاری از پیامدهای کاری و رفتاری کارکنان سازمان از جمله پنهان‌سازی دانش اثرگذار باشند. افزایش استقلال کاری، کارکنان را قادر می‌سازد تا فرایندهای کاری روزمره را بشکنند و با ارائه روش‌های جدید و متفاوت، بهترین راه حل‌ها را برای مشکلات کاری خود پیدا کنند. همچنین افزایش استقلال شغلی کارکنان را ترغیب می‌کند تا انتظارات مورد نیاز خود برای افزایش اشتراک دانش را با سرپرستان خود به بحث بگذارند. کارکنان با استقلال شغلی بیشتر، احساس می‌کنند که مسئول کار خود هستند؛ بنابراین احتمال اینکه این کارکنان از رفتارهای پنهان ساز دانش ممانعت نمایند، بسیار بیشتر است (Volmer et al, 2012). توجه به استقلال و آزادی عمل کارکنان یکی از مهم ترین مسائل مدیریتی جهانی در سال‌های اخیر بوده و باتوجه به عدم توجه به مدیران عالی و منابع انسانی در سازمان به مسائل روانشناختی در حوزه منابع انسانی بسیاری از سازمان‌ها نتوانسته‌اند به راه حل موثری در مورد آن برسند (Rouh et al, 2021). استقلال شغلی می‌تواند بر رابطه بین استرس فنی و خستگی شغلی به روش زیر تأثیر بگذارد. اول، به عنوان یک مشخصه اصلی شغل، استقلال شغلی فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم می‌کند تا با ترتیبات جدید رویه‌های کاری آزمایش کنند (Wang and Cheng, 2010). کارمندی که استقلال شغلی خود را افزایش داده است ممکن است از قرارداد رها شود و بهترین راه حل را ارائه دهد (Shalley et al, 2009). علاوه به نقش متغیر تعدیلگر، در این مطالعه خستگی شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بررسی می‌شود. خستگی شغلی شامل احساس قادر نبودن به ارائه هرگونه اطلاعات در خصوص کار، کمبود انرژی عاطفی و ادراک، که فرد احساس می‌کند از منابع عاطفی تهی شده است. خستگی شغلی پاسخ به عوامل استرس‌زای مزمن در محل کار است. افراد برای مقابله با خستگی شغلی، از لحاظ احساسی از شغلشان جدا می‌شوند و فاصله می‌گیرند، اما همین مقابله ممکن است که مراحل بعدی فرسودگی شغلی را در پی داشته باشد. خستگی شغلی جزء اساسی استرس سندروم فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده که در آن این جزء شامل احساسات خستگی مفرط و تخلیه منابع عاطفی و جسمی فرد است (Moore, 2010). آهوجا و همکاران (۲۰۰۷) دریافتند که کارکنان فناوری اطلاعات زمانی که

آزادی کار برای تنظیم حجم کاری خود را داشته باشند، سطح پایین تری از خستگی کار را تجربه خواهند کرد. رابطه منفی بین استقلال شغلی و فرسودگی شغلی نیز توسط کیم و استونر (۲۰۰۸) شناسایی شد (Ahuja et al, 2007).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که پژوهش‌های معدودی به بررسی متغیرهای پنهان‌سازی دانش، خستگی شغلی و استقلال کاری پرداخته‌اند و کمتر دیدگاه نظام‌مند به تأثیر استرس فناوری داشته‌اند. در ایران بیشتر پژوهش‌ها پیرامون خود پنهان‌سازی دانش، خستگی شغلی و استقلال کاری در سازمان، اهمیت و مزایای آن است و کمتر موضوع خود را محدود به یک فرآیند خاص در سازمان معطوف کردند. این در حالی است که با توجه به اهمیت صنعت فناوری اطلاعات و ویژگی‌های خاص این کسب و کارها هنوز خلأ تحقیقاتی مهمی برای بررسی همزمان استرس فناوری، پنهان‌سازی دانش، خستگی شغلی و استقلال کاری و راهکارهای جهت بهبود عملکرد در این حوزه از کسب و کارها وجود دارد.

برای شرکت‌ها مهم است تا درک بیشتری از احساسات و واکنش کارکنان در هنگام مواجهه با استرس فناوری داشته باشند و اقدامات عملی برای کاهش این تأثیرات منفی را از قبل توسعه دهند. استدلال بر این است که تغییرات سریع در فناوری اطلاعات و ارتباطات، می‌تواند به راحتی به منبع استرس فناوری تبدیل شود، که این ضرورت را ایجاد می‌کند تا بینش گسترده‌تری نسبت به این پدیده فراهم شود. بررسی متغیرهای استرس فناوری، پنهان‌سازی دانش، خستگی شغلی و استقلال کاری در شرکت پرداخت الکترونیک سامان از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا این عوامل بر عملکرد کارکنان و سازمان تأثیر مستقیم دارند. استرس ناشی از تغییرات سریع فناوری می‌تواند فشار روانی و خستگی شغلی را افزایش دهد که در نهایت باعث کاهش کارایی و انگیزه کارکنان می‌شود. پنهان‌سازی دانش نیز می‌تواند به محدود شدن جریان اطلاعات و کاهش نوآوری در سازمان منجر گردد. از سوی دیگر، استقلال کاری بر نحوه تعامل و مسئولیت‌پذیری کارکنان تأثیر گذاشته و می‌تواند میزان رضایت و تعهد شغلی را دستخوش تغییر کند. توجه به این عوامل در یک شرکت فناورمحور می‌تواند نقش مهمی در بهبود محیط کاری، افزایش اثربخشی و ارتقای توان رقابتی سازمان دارد.

با توجه به مطالب بیان شده مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر استرس فناوری بر پنهان‌سازی دانش با توجه به نقش واسطه ای خستگی شغلی و نقش تعدیلگری استقلال کاری انجام شد. بنابراین سوال اصلی که تحقیق حاضر به آن می‌پردازد: تأثیر استرس فناوری بر پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی خستگی شغلی و تعدیلگری استقلال کاری در شرکت پرداخت الکترونیک سامان چگونه می‌باشد؟

ادبیات نظری

استرس فناوری

کاربران فناوری اطلاعات و ارتباطات اغلب باید ساختار دانش خود را به روز کنند و بین برنامه‌ها و واحدهای مختلف جا به جا شوند. در نتیجه، آن‌ها به طور فزاینده‌ای با چالش‌هایی از قبیل بروز فناوری‌های جدید مواجه هستند و استرس بروز فناوری جدید آن‌ها را با فشار کاری مواجه می‌کند که ممکن است نتوانند خود را با فناوری تطبیق دهند. استرس فناوری در نتیجه ناتوانی در کنار آمدن با نیازهای فناوری اطلاعات در یک سازمان رخ می‌دهد (Alam, 2016). پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که چگونه فناوری اطلاعات و ارتباطات بر افراد تأثیر منفی می‌گذارد. استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر احساسات و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. ظهور فناوری جدید، مانند رسانه‌های اجتماعی، به دلیل راحتی آن، محبوبیت زیادی به دست آورده است. با این حال، تأثیر دوگانه آن بر کاربران آشکار است، کاربران در معرض انبوهی از اطلاعات هستند که این حجم اطلاعاتی زمینه ساز استرس نیز می‌شود. چنین بار اطلاعاتی می‌تواند منجر به بی‌زاری کاربران از استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات شود (Yao & Cao, 2017). از سوی دیگر، زمانی که نیاز به استفاده از فناوری‌های پیچیده کامپیوتری باشد، کاربران ممکن است بی‌زاری، اضطراب یا احساس دردسر را تجربه کنند (Moore, 2000). علاوه بر این، رفتار کارکنان به دلیل این احساسات نامطلوب مستعد تغییر است. آنها ممکن است مجبور شوند به جای کار کردن، مقداری از انرژی محدود خود را برای مدیریت این احساسات منفی بگذارند و احتمالاً به روشی غیرمنتظره عمل خواهند کرد. به عنوان مثال، کارکنانی که از استرس فنی بیشتر رنج می‌برند، بیشتر اعتراض می‌کنند (Mahmud et al, 2017)، و برنامه‌هایی برای توقف استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای کاهش این ادراکات منفی ایجاد می‌کنند (Maier et al, 2015). حتی ممکن است تضاد بین فردی بین مدیران مشتاق و کارکنان ناامید رخ دهد (Kasuga et al, 2004).

پنهان‌سازی دانش

پنهان کردن دانش، عموماً به عنوان یک رفتار نامطلوب کارکنان، توجه فزاینده‌ای را به دلیل تأثیرات منفی آن بر کارکنان و سازمان‌ها به خود جلب کرده است، و پیشنهاد شده است که حجم زیاد اطلاعات و فناوری می‌توانند تأثیر منفی بر کیفیت تصمیم‌گیری داشته باشند، به‌ویژه از طریق تأثیر واسطه‌ای رفتار پنهان کردن دانش کارکنان (Ghasemaghaei et al, 2021). دانش به عنوان مهمترین دارایی سازمان‌های امروزی مطرح می‌باشد، ولی علی‌رغم تلاش‌های بسیار برای به اشتراک‌گذاری دانش هنوز در این زمینه چالش‌های بسیاری در سازمان‌ها وجود دارد. تحقیقات نشان می‌دهد

افراد تمایل به تسهیم دانش در حد مطلوبی ندارند؛ حتی زمانی که تسهیلات مناسب برای به اشتراک گذاری دانش در سازمان وجود دارد، کارکنان دانش خود را پنهان می کنند. پنهان کردن دانش می تواند منجر به کاهش بهره‌وری و سود در سازمان‌ها گردد (Imani et al, 2021).

خستگی شغلی

خستگی شغلی یکی از عوامل موثر بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان در محیط‌های شغلی محسوب می شود که منجر به افزایش آسیب در افراد می گردد (Shahabi Kasab et al, 2023). خستگی شغلی حالتی است که در یک دوره کاری پدید می آید و به دلیل آن فرد توان و رغبتی به کار فکری و جسمانی ندارد، احساس سنگینی می کند کارها را به آهستگی انجام می دهد و کارایی خود را از دست می دهد (Sharifian et al, 2006). عمده ترین علت بروز خستگی در افراد شاغل سالم مواجهه با استرس طولانی مدت است نقش الزامات شغلی بر میزان استرس سبب شده است محققان شدت استرس را به نداشتن تعادل در نسبت بین نیازمندی های شغل از یک سو و توانایی شاغل از سوی دیگر ربط دهند (Javadpour et al, 2015). خستگی توانایی پردازش اطلاعات را در شرایط خطرناک و همچنین پاسخگویی به شرایط خطرناک را کاهش می دهد. به عبارتی دیگر خستگی عامل بالقوه در افزایش بروز خطای انسانی است (Saremi et al, 2013).

استقلال کاری

از جمله متغیرهای مهم که از یک سو، میتواند پیشبین مناسبی برای رفتارهای دانشی باشد؛ و از سوی دیگر، رفتارهای نوآورانه را در محیط کار به دنبال داشته باشد استقلال کاری است. استقلال کاری به میزان آزادی کارکنان در خصوص فعالیت‌ها و تصمیمات کاری اشاره می کند (Ghanbarpour nosrati et al, 2020). ویژگی های شغلی از جمله استقلال و آزادی شغلی می توانند بر بسیاری از پیامدهای کاری و رفتاری کارکنان سازمان از جمله خلاقیت در محیط کار و رضایت شغلی تاثیر گذار باشند. به اعتقاد وولمر و همکاران (۲۰۱۲) افزایش استقلال کاری، کارکنان را قادر می سازد تا فرایندهای کاری روزمره را بشکنند و با ارائه روش های جدید و متفاوت، بهترین راه حل ها را برای مشکلات کاری خود پیدا کنند (Volmer et al., 2012). همچنین افزایش استقلال کاری کارکنان را ترغیب می کند تا انتظارات مورد نیاز خود برای خلق محیط کاری خلاقانه را با سرپرستان خود به بحث بگذارند. استقلال کاری به میزانی بر می گردد که یک شغل آزادی عمل و استقلال را در زمانبندی کاری فراهم می آورد و روندهایی را برای استفاده تعیین می کند و به احساس داشتن حق انتخاب و کنترل بر روی کار مربوط است. مؤلفه های استقلال کاری عبارتند از: استقلال در روش ها، استقلال در زمانبندی و استقلال در معیارها (Fock et al, 2011).

پیشینه پژوهش

پژوهش ظهرابی و همکاران (۱۴۰۳) به دنبال مشخص کردن سطح استرس شغلی در ستاد نزاجا و تحلیل ارتباط آن با شیوهی رهبری و مدیریت دانش است. برای سنجش سوال های تحقیق از آزمون های آماری T تک نمونه ای، رگرسیون خطی و تحلیل واریانس یک طرفه توسط نرم افزار SPSS 27 استفاده شد. آنها در مطالعه خود بر روی کارکنان ستاد نزاجا به رابطه مثبت بین مدیریت دانش و کاهش استرس شغلی اشاره کرده اند (Zohrabi et al, 2024).

هدف از پژوهش مقدسی و همکاران (۱۴۰۳) بررسی عوامل اثرگذار در پنهان سازی دانش در شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور است. جهت جمع آوری داده ها از مصاحبه های نیمه ساختار یافته استفاده شده است. آنها به عوامل موثر بر پنهان سازی دانش در شرکت های آب و فاضلاب پرداخته اند. این مطالعه عوامل مختلفی مانند مدیریت منابع انسانی و نظام فرآیندی را مورد بررسی قرار داده است (Moqaddasi et al, 2024).

اکبرزاده و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تاثیر پنهان سازی دانش بر قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی، انحراف کاری و طردشدگی از محیط کار پرداختند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون مدل سازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار آماری Smart PLS استفاده شد. آنها دریافتند که پنهان سازی دانش بر قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی، انحراف کاری و طردشدگی از محیط کار تاثیر دارد. بر این اساس می توان گفت که با اشاعه دانش و شفاف سازی دانش در سازمان می توان زمینه بروز قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی، انحراف کاری و طردشدگی از محیط کار را کاهش داد (Akbarzadeh et al, 2024).

مهرابی و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تاثیر استرس شغلی بر استقلال شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در مدارس ابتدایی استان فارس پرداختند. جهت بررسی این متغیرها با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شد. رابطه استرس با عملکرد رابطه معکوس و معنی دار و با استقلال شغلی رابطه معکوس و معنی داری دارد. استرس شغلی معلمان بر عملکرد شغلی و استقلال شغلی آنان تاثیر معنی داری دارد. یعنی هر قدر استرس شغلی معلمان بیشتر باشد استقلال در برنامه درسی آنان نیز پایین تر می شود (Mehrabi et al, 2023).

عامری و فرهاد پور (۱۴۰۲) به بررسی نقش رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه های دانشگاه های اهواز پرداختند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری در نرم افزار اسمارت پی. ال. اس. و

اس.پی.اس.اس استفاده شد. آنها دریافتند که رفتار گردآوری دانش و رفتار اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز تأثیر غیر مستقیم دارد (Ameri et al, 2023).

قنبری و سلیمی (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان پرداختند. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری، از طریق نرم افزار spss23 و Lisrel8.8 مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه به طور مستقیم و از طریق استقلال شغلی و اشتیاق شغلی به طور غیر مستقیم بر رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد (Ghanbari et al, 2022).

زارع و معظم (۱۴۰۱) تحقیقی با هدف همبستگی حالات عاطفی منفی با پنهان‌سازی دانش: تبیین نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی و تعدیل گر رهبری اخلاقی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به انجام رساندند. همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش و تأثیر نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی بر همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش و همچنین، همبستگی حالات عاطفی منفی و بی تفاوتی اخلاقی مورد تأیید قرار نگرفت، اما همبستگی میان حالات عاطفی منفی با بی تفاوتی اخلاقی و بی تفاوتی اخلاقی با پنهان‌سازی دانش و نقش میانجی بی تفاوتی اخلاقی در همبستگی میان حالات عاطفی منفی و پنهان‌سازی دانش تأیید شد (Zarar & Moazam, 2022).

ایمانی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش کارکنان با میانجی‌گری امنیت روانشناختی و کار معنادار و نقش تعدیل گر اشتیاق برای کار همدلانه در یک شرکت خودرو سازی در شهر تهران می‌باشد. داده‌ها از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و برای تحلیل داده‌ها از مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار SPSS و AMOS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش تأثیر مستقیم و منفی دارد. نقش مثبت امنیت روانشناختی و کار معنادار به عنوان میانجی ها و نقش اشتیاق برای کار همدلانه به عنوان تعدیلگر نیز مورد تأیید قرار گرفت (Imani et al, 2022).

رشیدی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی اثر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش با نقش تعدیل‌گری استرس شغلی و استقلال شغلی انجام شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان اداره کل گمرکات خراسان جنوبی در نظر گرفته شد. داده‌ها با بهره‌گیری از روش‌های توصیفی و مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS15 و Smart-PLS3 تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که ادراک طردشدگی کارکنان باعث پنهان‌سازی دانش می‌شود و نقش تعدیل‌گری استقلال شغلی در تأثیر این دو متغیر بر یکدیگر تأیید شد ولی استرس شغلی در تأثیر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان‌سازی دانش نقش تعدیل‌گری نداشت (Rashidi et al, 2022).

حسین پور و همکاران (۱۴۰۰) به واکاوی عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی موثر بر پنهان‌سازی دانش در فضای علمی انجام دادند. آنها به صورت متمرکز به عوامل محیطی و فنی و تکنولوژیکی موثر مانند محیط فیزیکی و اجتماعی، سهولت دسترسی پذیری، عامل مطابقت فناوری سازمان، عامل رضایت از کیفیت، ترس و واهمه از کار با فناوری موجود در سازمان پرداختند (Hosseinpour et al, 2021).

ممائی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی به منظور بررسی استقلال شغلی درک شده به عنوان نقش میانجی در رابطه‌ی بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی با فرسودگی، درگیری و بیگانگی شغلی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که استقلال شغلی اثر غیرمستقیم در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی و فرسودگی شغلی نقش میانجی ندارد ولی در رابطه بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی درگیری شغلی و بیگانگی شغلی نقش میانجی دارد (Momani et al, 2018).

شن^۱ و همکاران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای برای ارزیابی رابطه بین استرس فناوری و پنهان‌سازی دانش - یک مدل میانجیگری تعدیل شده انجام دادند. با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، مشخص شد که استرس فناوری، رفتار پنهان کردن دانش کارکنان را افزایش می‌دهد و خستگی شغلی تا حدی واسطه استرس فناوری و پنهان کردن دانش می‌باشد، در حالی که استقلال کاری تنها رابطه بین استرس فناوری و خستگی کار را تعدیل می‌کند (Shen & Kuang, 2021).

آناند (۲۰۲۴) در این تحقیق، ویژگی‌های شغلی و پیامدهایی همچون تنهایی در محل کار به عنوان عواملی که بر پنهان‌شدن دانش درک شده میان کارکنان تأثیر می‌گذارند، مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش با استفاده از روش ماکرو، یک مطالعه میدانی مبتنی بر نظرسنجی از ۵۰۰ مدیر سطح متوسط در دو مرحله برای آزمون مدل فرضی انجام داده است. نتایج این تحقیق رابطه مثبت بین ویژگی‌های شغلی نظیر تضاد نقش و وظیفه با پنهان‌سازی دانش را نشان می‌دهد. همچنین، تأثیر غیرمستقیم پنهان‌سازی دانش بین ویژگی‌های شغلی و تنهایی در محل کار تأیید شد (Anand, 2023).

انوار و همکاران (۲۰۲۴) تأثیر تعدیل سرمایه روان‌شناختی را بر ارتباط بین خستگی کاری و فرسودگی شغلی بررسی کردند. فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و مدل-۱۴ در ماکرو تحلیل شد. نتایج تأیید کرد که اضافه کاری به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق میانجی‌گری فرسودگی کاری) فرسودگی شغلی کارکنان را تشدید می‌کند. با این حال، سرمایه روان‌شناختی تأثیر واسطه‌ای فرسودگی شغلی را به طور منفی تأثیر

¹ Shen

می‌گذارد، به طوری که تأثیر تشدیدکننده اضافه کار بر فرسودگی شغلی، به واسطه فرسودگی کار، برای کارکنانی که سطح بالایی از سرمایه روان‌شناختی موثر بود، کمترین شدت دارد (Anwar et al, 2024).

شن و همکاران (۲۰۲۵) بررسی عوامل مرتبط با رفتار پنهان کردن دانش انجام شد. از روش همبستگی‌های فراتحلیلی، تجزیه و تحلیل وزن نسبی، تجزیه و تحلیل متاگرسیون، و تجزیه و تحلیل استفاده شد. نتایج نشان داد که بین شیوه‌های منابع انسانی، سبک‌های رهبری، ویژگی‌های شخصیتی و پنهان کردن دانش رابطه معناداری وجود دارد. مشخص شد که پنهان کردن دانش به طور قابل توجهی بر پیامدهای روانی و رفتاری و همچنین نتایج مرتبط با عملکرد تأثیر مستقیم می‌گذارد (Palumbo et al, 2025).

پالمابو و همکاران (۲۰۲۵) به بررسی اثرات استرس مربوط به زمان بر جو کار، با در نظر گرفتن نقش میانجی تعارضات کار و زندگی و مشارکت کاری پرداختند. نتایج حاصل از روش معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر مستقیم استرس ناشی از محدودیت زمانی تأثیر مستقیمی بر جو کار نداشت. قرار گرفتن در معرض تضادهای کار و زندگی و اختلال در مشارکت کاری به طور غیرمستقیم جو کار را تأثیر دارد (Shen et al, 2025).

آگاروال و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی پنهان و جستجوی دانش: نقش رهبری اخلاقی، خودافزایی و درگیری شغلی انجام دادند. این مطالعه بر روی ۴۱۰ زوج کارمند و همکار از شرکت‌های چندملیتی نوظهور هند جمع‌آوری شده‌اند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی رفتار پنهان کردن دانش را کاهش می‌دهد که به نوبه خود بهزیستی کارکنان را تأثیر مستقیم داشت. ویژگی‌های فردی این رابطه را تعدیل می‌کند (Agarwal et al, 2022).

آنسر^۱ و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با هدف رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش انجام دادند. این مطالعه بر روی ۴۷۱ کارمند شاغل در ۵۲ شرکت بخش خدماتی در صنایع مختلف انجام شدند. نتایج نشان داد که بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان خدماتی در رفتارهای پنهان‌سازی دانش، هر دو رابطه منفی وجود دارد. همچنین ارتباط مستقیم بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش مشروط به اشتیاق کار هماهنگ است (Anser et al, 2021). جدول ۱ خلاصه تحقیقات انجام شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۱	Palumbo et al, 2025	استرس در محل کار و پریشان از کار: آشکارسازی پیامدهای استرس کاری مرتبط با زمان بر جو کار در بخش غیرانتفاعی	تأثیر مستقیم استرس تأثیر مستقیمی بر جو کار نداشت. قرار گرفتن در معرض تضادهای کار و زندگی و اختلال در مشارکت کاری به طور غیرمستقیم جو کار را تأثیر دارد.
۲	Shen et al, 2025	فراتحلیل رفتار پنهان دانش در سازمانها: سوابق، پیامدها و شرایط مرزی	بین شیوه‌های منابع انسانی، سبک‌های رهبری، ویژگی‌های شخصیتی و پنهان کردن دانش رابطه معناداری وجود دارد.
۳	Anwar et al, 2024	آیا سرمایه روانشناختی فرسودگی کاری ناشی از اضافه کاری و فرسودگی شغلی را در بین دورکارها کاهش می‌دهد؟ یک رویکرد میانجیگری تعدیل شده	افزایش سرمایه روانشناختی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق میانجی گری فرسودگی کاری) فرسودگی شغلی کارکنان را تشدید می‌کند. با این حال، سرمایه روان‌شناختی تأثیر واسطه‌ای فرسودگی شغلی را به طور منفی تأثیر می‌گذارد.
۴	Zohrabi et al, 2024	تحلیل رابطه‌ی مدیریت دانش با سبک رهبری و استرس شغلی مدیران ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران (نزاجا)	برای کاهش سطح استرس در ستاد نزاجا باید شیوه‌ی مدیریت دانش و سبک رهبری مدیران تغییر کند.
۵	Moqaddasi et al, 2024	بررسی عوامل اثرگذار در پنهان‌سازی دانش در شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور	هماهنگی کندال در هر دور نسبت به دور قبلی بهبود داشته است. با توجه به تحلیل یافته‌ها تمامی متغیرهای شناسایی شده از اهمیت مناسبی.
۶	Akbarzadeh et al, 2024	بررسی تأثیر پنهان‌سازی دانش بر قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی، انحراف کاری و طردشدگی از محیط کار	با اشاعه دانش و شفاف سازی دانش در سازمان می‌توان زمینه بروز قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی، انحراف کاری و طردشدگی از محیط کار را کاهش داد.
۷	Anand, 2023	تأثیر میانجی پنهان‌سازی دانش بین ویژگی‌های شغلی و تنهایی در محل کار	رابطه مثبت بین ویژگی‌های شغلی نظیر تضاد نقش و وظیفه با پنهان‌سازی دانش را نشان می‌دهد. تأثیر میانجی پنهان‌سازی دانش بین ویژگی‌های شغلی و تنهایی در محل کار تأیید می‌شود.
۸	Agarwal et al, 2022	پنهان و جستجوی دانش: نقش رهبری اخلاقی، خودافزایی و درگیری شغلی	بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان خدماتی در رفتارهای پنهان‌سازی دانش، هر دو رابطه منفی وجود دارد. ارتباط

¹ Anser

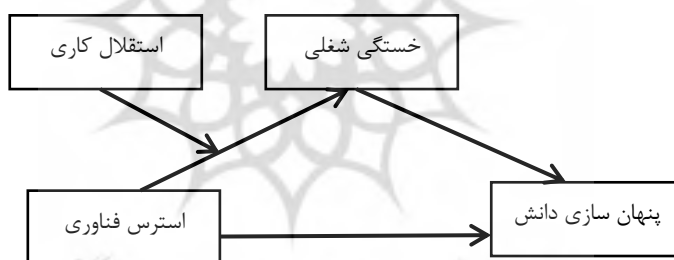
جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
			مستقیم بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش هماهنگ است.
۹	Anser et al, 2021	رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش	رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان خدماتی در رفتارهای پنهان‌سازی دانش، هر دو رابطه منفی وجود دارد. همچنین مشخص شد که ارتباط مستقیم بین رهبری اخلاقی و پنهان‌سازی دانش مشروط به اشتیاق کار هماهنگ است.

در حالی که تحقیقات گسترده‌ای در زمینه تأثیر استرس فناوری و خستگی شغلی بر رفتارهای سازمانی و کارکردهای شناختی وجود دارد، کمبود مطالعات یکپارچه‌ای که به طور خاص نقش پنهان‌سازی دانش را در این زمینه مورد بررسی قرار دهند، مشهود است. همچنین، علیرغم اهمیت استقلال کاری به عنوان یک ویژگی شخصیتی و شغلی که می‌تواند بر نحوه واکنش افراد به استرس فناوری تأثیر بگذارد، تحقیقات موجود در مورد نقش تعدیلگر آن در این فرآیند هنوز محدود است. بنابراین، درک جامع از چگونگی تعامل بین استرس فناوری، پنهان‌سازی دانش، خستگی شغلی و استقلال کاری می‌تواند به پژوهشگران و مدیران کمک کند تا راهبردهای بهتری برای کاهش اثرات منفی استرس و ارتقاء اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها تدوین کنند.

مدل مفهومی

تحقیق حاضر، بر گرفته از تحقیق شان و همکاران (۲۰۲۱) به ارائه مدل خود پرداخته با توجه به خلا موجود در تحقیقات پیشین در زمینه نبود تحقیقی واحد در ارتباط با بررسی همزمان مولفه‌های استرس فناوری، پنهان‌سازی دانش، خستگی شغلی و استقلال کاری به دنبال ارائه مدل خود در مورد مطالعاتی در شرکت پرداخت الکترونیک سامان اقدام کرده است. بدین جهت مدل تحقیق متشکل از چهار دسته متغیر مستقل، وابسته، میانجی و تعدیلگر است که در آن تأثیر استرس فناوری به عنوان متغیر مستقل و پنهان‌سازی دانش به عنوان متغیر وابسته و خستگی شغلی به عنوان متغیر میانجی و استقلال کاری به عنوان متغیر تعدیلگر مورد سنجش قرار گرفته است، در این راستا مدل تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر توصیفی با روش پیمایشی و از منظر هدف کاربردی می‌شود. قلمرو زمانی، ۱۴۰۲ و قلمرو مکانی شرکت پرداخت الکترونیک سامان و جامعه آماری، ۲۵۰ نفر از مدیران و کارمندان شرکت تعیین و از نمونه‌گیری تصادفی ساده، استفاده که با توجه به فرمول کوکران تعداد نمونه‌ی ۱۵۰ نفر بدست آمد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات و مبانی نظری از روش اسنادی با مراجعه به اسناد و مقاله شان و همکاران (۲۰۲۲) و مدارک سایت های اینترنتی بانک‌های اطلاعاتی استفاده شده و با استفاده از روش میدانی و جمع‌آوری نظرات کارکنان و کارشناسان از طریق پرسشنامه بررسی که سوالات استرس فناوری از ۵ سوال و پنهان‌سازی دانش از ۵ سوال و خستگی شغلی از ۴ سوال و استقلال کاری از ۴ سوال تدوین و پس از استخراج اطلاعات و طبقه‌بندی داده‌های آماری انجام گردید که این کار با تشکیل جداول توزیع فراوانی و با استفاده از نرم افزار SPSS و PLS صورت می‌گیرد نتایج حاصل از پایایی در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. میزان پایایی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
استرس فناوری	۰.۷۶۴	۰.۸۴۰

استقلال کاری	۰.۵۶۱	۰.۷۴۰
خستگی شغلی	۰.۷۱۴	۰.۸۳۱
پنهان سازی دانش	۰.۸۳۷	۰.۸۸۵

به منظور سنجش روایی، از روش فورنل و لارکر استفاده شد (جدول (۲)).

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

پنهان سازی دانش	خستگی شغلی	استقلال کاری	استرس فناوری	متغیر
			۰.۷۱۸	استرس فناوری
		۰.۶۶۶	۰.۵۰۴	استقلال کاری
	۰.۷۵۵	۰.۶۶۵	۰.۶۰۲	خستگی شغلی
۰.۷۸۱	۰.۷۰۹	۰.۶۱۴	۰.۷۳۹	پنهان سازی دانش

میانگین واریانس استخراج شده^۱ نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص های خود است. یعنی میزان همبستگی یک سازه با شاخص های خود را نشان می دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که میانگین واریانس استخراج شده از ۵/۰ بزرگتر باشد (Habibi & Kolahi, 2023). جدول ۳ بررسی روایی همگرای سازه ها را نشان می دهد.

جدول ۳. بررسی روایی همگرای سازه

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده
استرس فناوری	۰.۵۱۶
استقلال کاری	۰.۵۴۴
خستگی شغلی	۰.۵۶۹
پنهان سازی دانش	۰.۶۰۹

یافته های پژوهش

در تحقیق حاضر در بخش آمار توصیفی، شاخص های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و در بخش آمار استنباطی، از آمار پارامتریک به کار گرفته شد. از مجموع ۱۵۰ پاسخگوی شرکت کننده در مطالعه، ۲۴.۷ درصد مرد و ۷۵.۳ درصد زن هستند. از نظر سنی، بیشتر پاسخ دهندگان (۵۴ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال داشتند و کمترین درصد (۸ درصد) به پاسخ دهندگان دارای سن بالای ۵۰ سال اختصاص داشت. از نظر تحصیلات، بیشتر پاسخگویان (۴۴ درصد) دارای تحصیلات لیسانس و کمترین درصد (۸.۷ درصد) مربوط به دارندگان مدرک دکتری بود. از نظر میزان سابقه کار حدود ۵۵.۳ درصد افراد سابقه کمتر از ۱۰ سال، ۳۴.۷ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۰ درصد بالاتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. آمار توصیفی به شرح جدول ۳ آورده شد.

جدول ۳. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت		
مرد	۳۷	۲۴.۷
زن	۱۱۳	۷۵.۳
سن		
کمتر از ۳۰ سال	۴۰	۲۶.۷
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۸۱	۵۴
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۲۱	۱۴
بالای ۵۰ سال	۸	۵.۳
تحصیلات		
فوق دیپلم	۲۷	۱۸
لیسانس	۶۶	۴۴
فوق لیسانس	۴۴	۲۹.۳

¹¹ Average Variance Extracted

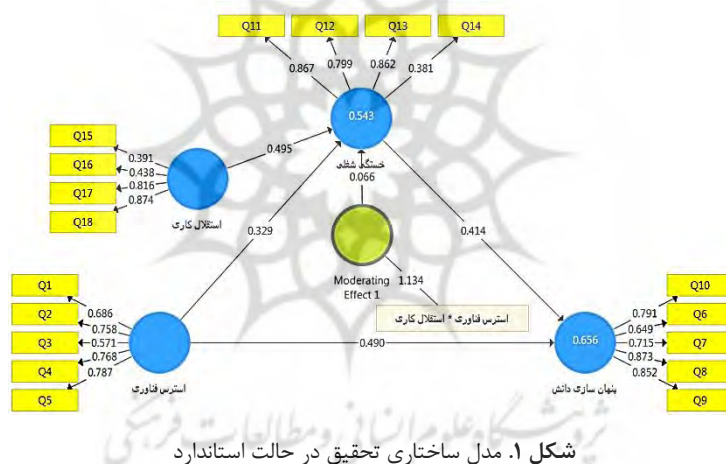
دکتری عمومی یا تخصصی	۱۳	۸.۷
کمتر از ۱۰ سال	۸۳	۵۵.۳
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۵۲	۳۴.۷
بیشتر از ۲۰ سال	۱۵	۱۰

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون شاپیرو-ویلک استفاده شده است. بنا به جدول ۴ با توجه به این که سطح معنی‌داری در کلیه متغیرها در هر دو آزمون کمتر از ۰.۰۵ است، می‌توان گفت که توزیع متغیرهای مورد مطالعه نرمال نیست. لذا از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد.

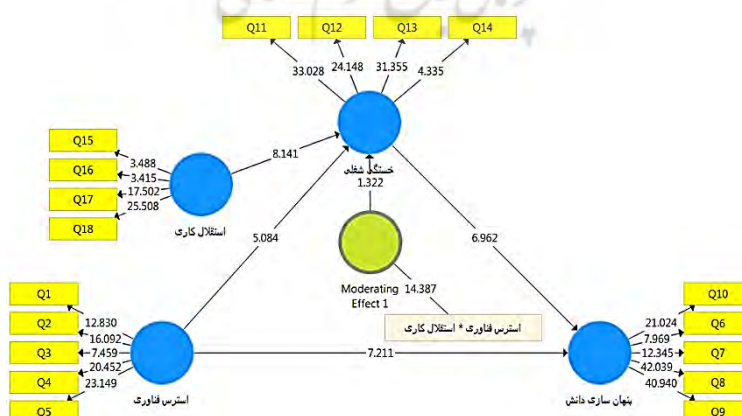
جدول ۴. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	تعداد پاسخ‌ها	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (Sig)	آزمون شاپیرو - ویلک (Sig)
استرس فناوری	۱۵۰	۰.۰۰۹	۰.۰۱۱
پنهان سازی دانش	۱۵۰	۰.۰۴۰	۰.۰۴۴
خستگی شغلی	۱۵۰	۰.۰۰۲	۰.۰۱۷
استقلال کاری	۱۵۰	۰.۰۱۵	۰.۰۳۸

به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. ضرایب مسیر در شکل ۱ محاسبه شده و در حالت معنی داری در شکل ۲ آمده است.



شکل ۱. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت معنی داری

اساسی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در بخش ساختاری، اعداد معناداری (t) است. این ضرایب در شکل ۲ قابل مشاهده است. این ضریب برای همه‌ی مسیرها و روابط متقابل به جز برای سنجش نقش تعدیلگر، بالاتر از ۱/۹۶ است و می‌توان معناداری روابط را برای مسیرهای مربوطه در سطح اطمینان ۹۵٪ بررسی نمود.

R^2 معیاری است که نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته می‌گذارد. نتایج نشان می‌دهد که حدود ۵۴٪ از تغییرات در خستگی شغلی توسط متغیرهای مستقل مدل توضیح داده می‌شود. این نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تأثیر قابل توجهی بر خستگی شغلی کارکنان دارند.

معیار Redundancy از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی^۱ سازه‌ها در مقادیر ضریب تعیین آن‌ها به دست می‌آید. این معیار نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه‌ی درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ی برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. هر سازه حاصل ضرب مقدار اشتراکی آن سازه در مقدار R^2 همان سازه است. هر قدر که مقدار این معیار بیشتر باشد، برازش مدل ساختاری مدل نیز بیشتر است (داوری و رضازاده، ۲۰۰۱). این مقادیر در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. مقادیر ضریب تعیین برای متغیرهای وابسته

متغیرها	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
استرس فناوری	۷۵۰.۰۰۰	۷۵۰.۰۰۰	
استقلال کاری	۶۰۰.۰۰۰	۶۰۰.۰۰۰	
خستگی شغلی	۶۰۰.۰۰۰	۴۳۴.۷۰۶	۰.۲۷۵
پنهان‌سازی دانش	۷۵۰.۰۰۰	۴۷۳.۵۶۹	۰.۳۶۹

در نهایت باید برازش مدل کلی را مورد بررسی قرار داد (رابطه ۱). در صورتی که مدل از این نظر نیز مشکلی نداشته باشد می‌توان تمام نتایج قبل در مورد فرضیه‌ها را با اطمینان پذیرفت.

$$(1) GOF^v = \sqrt{communalities * R^2}$$

مقادیر اشتراکی در جدول (۶) آمده است. میانگین مقادیر برابر است با عدد ۰/۲۹۶ و میانگین R^2 که حاصل میانگین متغیرهای پنهان درون‌زا اعم از مرتبه اول و دوم است مساوی با ۰/۵۹۹ می‌باشد. با جایگذاری این مقادیر در رابطه ۱، برای شاخص نیکویی برازش (GOF) مقدار ۰/۴۲۱ بدست آمد؛ بنابراین مدل تحقیق از برازش قوی برخوردار می‌باشد (Wetzels et al, 2009).

جدول ۶. مقادیر اشتراکی برای سازه‌ها در مدل

سازه	مقادیر اشتراکی میانگین
استرس فناوری	۰.۲۸۷
استقلال کاری	۰.۱۶۶
خستگی شغلی	۰.۳۲۰
پنهان‌سازی دانش	۰.۴۱۱
میانگین	۰.۲۹۶

در جدول ۷ ضریب رگرسیونی استاندارد و مقدار معنی داری مسیرهای مدل ساختاری آورده شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

مسیر (فرضیه)	ضریب مسیر	مقدار معنی‌داری t	سطح معنی داری	نتیجه
نقش تعدیلگر استقلال شغلی	۰.۰۶۶	۱.۳۲۲	۰.۱۸۷	رد فرضیه
استرس فناوری -> خستگی شغلی	۰.۳۲۹	۵.۰۸۴	۰.۰۰۰	تایید فرضیه
استرس فناوری -> پنهان‌سازی دانش	۰.۴۹۰	۷.۲۱۱	۰.۰۰۰	تایید فرضیه

¹ Communalities

² Goodness Of Fit

تایید فرضیه	۰.۰۰۰	۶.۹۶۲	۰.۴۱۴	خستگی شغلی -> پنهان سازی دانش
تایید فرضیه	۰.۰۰۰	۳.۹۳۶	۰.۱۳۷	استرس فناوری -> خستگی شغلی -> پنهان سازی دانش

نتیجه گیری

این تحقیق به منظور تحلیل و بررسی تأثیر استرس فناوری بر پنهان سازی دانش با توجه به نقش واسطه ای خستگی شغلی و نقش تعدیلگر استقلال کاری انجام شد. برای دستیابی به این هدف از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان می دهد که استرس فناوری نقش مهمی در افزایش خستگی شغلی دارد و می تواند منجر به پنهان سازی دانش در میان کارکنان شود. با این حال، استقلال کاری به عنوان یک عامل تعدیل کننده می تواند اثرات منفی خستگی شغلی و استرس فناوری را کاهش داده و انگیزه اشتراک گذاری دانش را افزایش دهد. همچنین، ایجاد محیطی که از آموزش فناوری، انعطاف پذیری در کار و فرهنگ اشتراک دانش حمایت کند، می تواند موجب بهبود بهره وری و نوآوری سازمانی شود. زمانی که کارکنان از استقلال بیشتری در انجام وظایف خود برخوردار باشند، احساس کنترل بیشتری دارند و این می تواند به کاهش استرس و خستگی شغلی منجر شود و از شدت پنهان سازی دانش بکاهد. در واقع این نتایج انطباق با توصیه های نظریه انگیزش و نظریه رفتار سازمانی و یادگیری سازمانی دارد؛ به این شکل که خستگی شغلی و استرس فناوری می تواند انگیزه کارکنان را کاهش داده و تمایل آن ها به اشتراک گذاری دانش را کم کند، در حالی که استقلال کاری می تواند به عنوان یک عامل انگیزشی، کنترل بیشتری بر کار فراهم کرده و اثرات منفی استرس فناوری را کاهش دهد. به همین ترتیب خستگی شغلی ناشی از استرس فناوری می تواند رفتارهای منفی مانند پنهان سازی دانش را افزایش دهد، زیرا کارکنان در شرایط استرس زا کمتر تمایل به همکاری و تبادل اطلاعات دارند. از سوی دیگر، طبق نظریه یادگیری اجتماعی کارکنانی که در محیط های کاری که استقلال بیشتری دارند، از طریق مشاهده و تعامل با دیگران، رفتارهای مثبتی مانند اشتراک گذاری دانش را بیشتر بروز می دهند و در واقع در چنین محیط هایی اثرات منفی استرس فناوری بر خستگی شغلی کاهش می یابد. بنابراین، استقلال کاری می تواند نقش تعدیل کننده ای در کاهش اثرات منفی خستگی شغلی بر پنهان سازی دانش داشته باشد.

در شرکت پرداخت الکترونیک سامان، نتایج تحلیل ها نشان می دهند که استقلال کاری می تواند با تعدیل اثرات منفی استرس فناوری، از پنهان سازی دانش جلوگیری کند. بنابراین، ایجاد محیطی که در آن کارکنان احساس استقلال بیشتری داشته باشند، می تواند به کاهش اثرات استرس فناوری و بهبود فرهنگ اشتراک گذاری دانش در سازمان ها کمک کند. با توجه به نتایج بدست آمده، در ارتباط با فرضیه اول نتیجه گرفته شد که استرس فناوری به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق افزایش خستگی شغلی) بر پنهان سازی دانش تأثیر می گذارد. همان گونه که به اشتراک گذاری دانش پیامدهای مثبتی برای سازمان دارد، پنهان سازی دانش می تواند تأثیرات مخربی بر عملکرد سازمان از جنبه های گوناگون داشته باشد. تشویق عواملی که رفتار پنهان سازی دانش کارکنان را کاهش می دهند، ضروری است و یکی از قوی ترین عوامل این امر، رهبری در سازمان است (Daneshvar et al, 2023). در خصوص ارتباط بین استرس فناوری و پنهان سازی دانش و با توجه به مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۷.۲۱۱ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ استرس فناوری بر پنهان سازی دانش تأثیر معنی دار دارد. این یافته با مطالعات قبلی حسین پور و همکاران (۱۴۰۰) و شن و همکاران (۲۰۲۲) و شن و همکاران (۲۰۲۵) که بر نقش استرس در کاهش رفتارهای مشارکتی تأکید دارند، همسو است (Hosseinpour et al, 2021; Shen & Kuang, 2021; Shen et al, 2025). به نظر می رسد که افزایش بار کاری ناشی از فناوری و عدم توانایی کارکنان در مدیریت این بار، منجر به احساس خستگی و کاهش انگیزه برای اشتراک گذاری دانش می شود. در مورد فرضیه دوم تحقیق، نتایج پژوهش نشان می دهد که خستگی شغلی به طور مستقیم بر پنهان سازی دانش در کارکنان مورد مطالعه تأثیر دارد. در خصوص ارتباط بین خستگی شغلی و پنهان سازی دانش و با توجه به مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۶.۹۶۲ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ خستگی شغلی بر پنهان سازی دانش در بین کارکنان مورد مطالعه تأثیر معنی دار دارد. مدیریت سازمان ها دریافته است که سرمایه انسانی، بیشترین اهمیت را در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و بهره وری دارد. از این رو، از نیروی کار سازمان ها، انتظار می رود، در تولیدات و خدماتی که ارائه می دهند، تأثیر بیشتری داشته باشند (Mehri et al, 2020). این یافته با مطالعات قبلی شن و همکاران (۲۰۲۱) که بر نقش خستگی شغلی در پنهان سازی دانش تأکید دارند، همسو است (Shen & Kuang, 2021). خستگی شغلی می تواند باعث کاهش انگیزه کارکنان برای به اشتراک گذاری دانش شود، زیرا احساس فرسودگی و بی انگیزگی، تمایل آن ها را به همکاری و انتقال تجربیات کاهش می دهد. همچنین مرتبط با فرضیه سوم تحقیق، نتایج پژوهش نشان می دهد که استرس فناوری به طور مستقیم بر خستگی شغلی در کارکنان مورد مطالعه تأثیر دارد. در خصوص ارتباط بین استرس فناوری و خستگی شغلی و با توجه به مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۵.۰۸۴ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ استرس فناوری بر خستگی شغلی در بین کارکنان تأثیر معنی دار دارد. این یافته با مطالعات قبلی شن و همکاران (۲۰۲۲) و پالومبا و همکاران (۲۰۲۵) می باشد که بر نقش استرس در افزایش خستگی

شغلی تاکید دارند، همسو است (Shen & Kuang, 2021; Palumbo et al, 2025). استرس فناوری با افزایش فشار برای یادگیری مداوم و سازگاری با تغییرات سریع، می‌تواند خستگی شغلی کارکنان را تشدید کند. همچنین راجع به فرضیه چهارم تحقیق، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خستگی شغلی در استرس فناوری بر پنهان‌سازی دانش تاثیر غیر مستقیم دارد. با توجه به مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۳.۹۳۶ و بزرگتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ خستگی شغلی در تاثیر استرس فناوری بر پنهان‌سازی دانش نقش میانجی دارد. این یافته با مطالعات قبلی زارع و معظم (۱۴۰۱)، دهقانان و همکاران (۱۳۹۴) و ژانگ و همکاران (۲۰۲۲) که بر تاثیر غیرمستقیم خستگی شغلی در پنهان‌سازی دانش تاکید دارند، همسو است (Zhang et al, 2022, Dehqan et al, 2015, Zarar et al, 2022). خستگی شغلی ناشی از استرس فناوری می‌تواند کارکنان را به سمت پنهان‌سازی دانش سوق دهد، زیرا احساس فرسودگی و فشار مداوم، انگیزه آن‌ها را برای اشتراک‌گذاری اطلاعات کاهش می‌دهد. در نهایت راجع به فرضیه پنجم تحقیق نیز، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که استقلال کاری تاثیر مستقیم در استرس فناوری بر خستگی شغلی دارد. با توجه به نتایج که مقدار قدرمطلق آماره t برابر ۱.۳۲۲ و کوچکتر از مقدار ۱/۹۶ است، یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ استقلال کاری در تاثیر استرس فناوری بر خستگی شغلی نقش تعدیلگر ندارد. این یافته با مطالعات قبلی ژانگ و همکاران (۲۰۲۲) که بر تاثیر مستقیم استقلال کاری در استرس فناوری بر خستگی شغلی تاکید دارند، همسویی ندارد (Zhang et al, 2022). استقلال کاری می‌تواند کنترل بیشتر بر وظایف و زمان‌بندی را فراهم می‌کند. این عامل به کارکنان کمک می‌کند تا فشارهای ناشی از تغییرات فناوری را بهتر مدیریت کنند و خستگی کمتری تجربه کنند. در عصر کنونی که فناوری، تمامی عرصه‌های زندگی بشری را درنور دیده، یکی از دغدغه‌های تمامی سازمان‌ها در سراسر دنیا میزان و نحوه استفاده از فناوری‌های روز است. در واقع، فناوری اطلاعات و ارتباطات امروزه یکی از شاخص‌های توسعه یافتگی سازمان‌ها به شمار می‌رود و کنار آمدن سازمان‌ها با تحولات و پیچیدگی‌های عصر حاضر جز با جنبه‌های جدید فناوری، امکان‌پذیر نیست (Mardani Shahrabak et al., 2019). می‌توان این گونه بیان کرد که برای جلوگیری از بروز پدیده پنهان‌سازی دانش در سازمان، مدیران باید به گونه ای رفتار نمایند که در کارکنان احساس طردشدگی به وجود نیاید و با توجه به اینکه متغیر استقلال شغلی در این ارتباط نقش تعدیل‌گری داشت و باعث کاهش پنهان‌سازی دانش می‌شود (Rashidi et al, 2021).

برای این تحقیق محدودیت‌های زیر را می‌توان برشمرد؛ اولاً استفاده از پرسشنامه در جمع‌آوری اطلاعات و اکتفا به اظهارات کارکنان بی توجه به احساسات آنها در رابطه با پیامدهای احتمالی از اعتبار نتایج حاصل می‌کاهد؛ برای رفع این مشکل سعی شد با آموزش کارکنان بر بی‌نام بودن و محرمانه بودن پرسشنامه تاکید شود. به علاوه پاسخگویی در محیط کار و حین انجام کارهای روزمره ممکن است میزان دقت داده‌ها را کاهش دهد. برای رفع این مشکل از پاسخگویان تقاضا شد در زمانی که مشغله ندارند و با آرامش و اختصاص وقت کافی نسبت به تکمیل پرسش نامه اقدام کنند. یکی دیگر از محدودیت‌های تحقیق نادیده گرفتن ویژگی‌های فردی کارکنان و محیط مورد مطالعه می‌باشد؛ این عوامل می‌تواند نتایج تحقیق را از صنعتی به صنعت دیگر متفاوت کند.

پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی

برای کاهش تأثیرات منفی استرس فناوری و پنهان‌سازی دانش در شرکت پرداخت الکترونیک سامان، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱. شرکت پرداخت الکترونیک سامان می‌تواند مدل‌های کاری منعطف مانند دورکاری یا ساعت‌های کاری شناور را پیاده‌سازی کند تا کارکنان بتوانند بر اساس شرایط فردی خود وظایفشان را انجام دهند. همچنین، تفویض اختیار بیشتر به کارکنان و ایجاد فرهنگ اعتماد به آن‌ها می‌تواند احساس کنترل و استقلال را افزایش دهد، که در نتیجه اثرات منفی خستگی شغلی و استرس فناوری را کاهش می‌دهد. مدیران می‌توانند از طریق جلسات منظم بازخورد، میزان استقلال کارکنان را متعادل کنند تا بهره‌وری حفظ شود.

۲. شرکت پرداخت الکترونیک سامان می‌تواند کارگاه‌های آموزشی دوره‌ای برای آموزش کارکنان در زمینه فناوری‌های جدید برگزار کند و یک سیستم پشتیبانی فناوری ایجاد نمایند. تیم‌های فناوری اطلاعات می‌توانند راهنماهای ساده و جلسات پرسش و پاسخ منظم ارائه دهند تا کارکنان احساس اطمینان بیشتری نسبت به تغییرات فناوری داشته باشند. همچنین، طراحی رابط‌های کاربری ساده و کاربرپسند در نرم‌افزارهای سازمانی می‌تواند استرس ناشی از کار با فناوری را کاهش دهد.

۳. سازمان‌ها می‌توانند از سیستم‌های پاداش و مشوق‌های غیرمالی (مانند تقدیر از کارکنان برتر در اشتراک‌گذاری دانش) برای تشویق تعاملات دانش‌محور استفاده کنند. همچنین، ایجاد پلتفرم‌های داخلی مانند تالارهای گفت‌وگو و جلسات هفتگی برای به اشتراک‌گذاری تجربیات می‌تواند انگیزه کارکنان برای انتقال دانش را افزایش دهد. علاوه بر این، رهبران سازمانی می‌توانند با الگوسازی رفتارهای مثبت، محیطی ایجاد کنند که در آن کارکنان احساس امنیت کنند و دانش خود را به اشتراک بگذارند.

۴. مدیران می‌توانند پس از ترک کار، وظایفی را که کمتر ضروری یا فوری نیستند، به منظور کاهش بار فنی و تهاجم فنی، متوقف کنند، زیرا که تعارض کار و خانواده به شدت با خستگی شغلی مرتبط است. علاوه بر این، ارائه فرصت‌هایی برای کارکنان برای پر کردن منابع مصرفی خود یک

رویکرد عملی خواهد بود. مدیران می‌توانند استقلال شغلی بیشتری را برای کارمندان در نظر بگیرند تا آنها با انعطاف‌پذیری بیشتری به امور رسیدگی کنند و راهی برای بهبودی از احساسات منفی بیابند. آموزش کارمندان می‌تواند به عنوان یک استراتژی قدرتمند برای کارکنان برای به‌روزرسانی دانش خود عمل کند، که ممکن است به کارکنان کمک کند تا با فناوری اطلاعات و ارتباطات آسان‌تر برخورد کنند.

پژوهشگران می‌توانند در پژوهش‌های آتی اثر سایر متغیرهای تأثیرگذار بر پنهان‌سازی دانش و استرس نوآوری را مورد آزمون قرار دهند. همچنین متغیر استرس نوآوری در سایر مطالعات به عنوان متغیرهای وابسته در مدلها مورد آزمون قرار گیرند و تأثیر متغیرهای مختلف بر آن بررسی گردد. همچنین پژوهشگران می‌توانند بررسی کنند که چگونه سطح هوش هیجانی کارکنان بر توانایی آن‌ها در مدیریت استرس نوآوری تأثیر می‌گذارد و آیا افراد با هوش هیجانی بالاتر، کمتر دچار خستگی شغلی و پنهان‌سازی دانش می‌شوند.

مشارکت‌های نویسنده

نویسندگان اعلام می‌کنند همه نویسندگان در بخش‌های مختلف مشارکت داشته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچگونه تضاد منافع مرتبط با تحقیق حاضر ندارند و نتایج به صورت بی‌طرفانه و بدون دخالت منافع شخصی یا حرفه‌ای به دست آمده است.

References

- Agarwal, U. A., Avey, J., & Wu, K. (2021). How and when abusive supervision influences knowledge hiding behavior: evidence from India. *Journal of Knowledge Management*. In press <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2020-0789>
- Agarwal, U. A., Gupta, M., & Cooke, F. L. (2022). Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*, 141, 770-781. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.074>
- Akbarzadeh, F., Karger Shahmat, B., & Baqersalimi, S. (2024). Design and explanation of the antecedents and hidden consequences of knowledge hiding in public hospitals of Gilan Province. *Human Capital Empowerment*, 24, 67-78. <https://sanad.iaui.ac.ir/Journal/jhce/Article/1038824> (In Persian)
- Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.10.003>
- 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. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=145467>
- Ameri, M., & Farhadpour, M. R. (2023). The impact of knowledge sharing behavior on the relationship between job autonomy and innovative behavior of librarians in Ahvaz University libraries. *University of Tehran Library and Information Science Research*, 57(4), 1-18. <https://doi.org/10.22059/jlib.2024.358193.1684> (In Persian)
- Anand, P. (2023). Working remotely and feeling lonely? – Knowledge hiding and the role of work characteristics. *Knowledge Management Research & Practice*. 22(5). 500-513. <https://doi.org/10.1080/14778238.2024.2325024>
- Anser, M. K., Ali, M., Usman, M., Rana, M. L. T., & Yousaf, Z. (2021). Ethical leadership and knowledge hiding: An intervening and interactional analysis. *The Service Industries Journal*, 41(5), 307-329. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1739657>
- Anwar, I., Yasin, N., Jamal, M.T., Rashid, M.H. and Saleem, I. (2024). Does psychological capital alleviate work overload-induced work exhaustion and burnout among teleworkers? A moderated-mediation approach, *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/GKMC-04-2024-0248>
- Bui, S., Le-Nguyen, K., Bui, Q. N., Jacks, T., & Palvia, P. (2021). IT Workplace Preferences, Job Demands, and Work Exhaustion. *Journal of Computer Information Systems*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/08874417.2021.2001770>

- Connelly, J., Smith, G., Benson, D., & Saunders, C. (2012). *Politics and the environment: From theory to practice* (3rd ed.) London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203135495>
- 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 Eu-rocrypt. 509-526. http://doi.org/10.1007/978-3-540-78967-3_29
- Danshoor, M., Karimi Jafari, F., & Saberi, F. (2023). A Systematic Review of the Impact of Leadership Styles on Knowledge Hiding: A Meta-Analysis Approach. *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 6(4), 49-78. <http://doi.org/10.47176/smok.2023.1610> (In Persian)
- Dehghanian, H., Ahmad, M., Ali Zadeh, A., & Abolfazl. (2015). The impact of psychological traits on technology-related stress: A study of smartphone users. *Media Studies*, 28(10), 9-26. <https://sanad.iau.ir/Journal/mediastudies/Article/791942> (In Persian)
- Fock, H., Chiang, F., Au, Y. K., & Hui, K. M. (2011). The moderating effect of collectivistic orientation in psychological empowerment and job satisfaction relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2), 319-328. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.08.002>
- Gagne', M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B.o., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 783-799. <https://doi.org/10.1002/job.v40.710.1002/job.2364>
- Ghanbari, M., & Salehi, S. (2022). The role of person-job fit on innovative work behaviors mediated by job autonomy and job passion of teachers. *Career Counseling and Organizational Consulting*, 50, 119-140. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102635> (In Persian).
- Ghanbargpour Nasr, A., Bay, N., & Esfahaninia, A. (2019). Explaining the role of job autonomy and task complexity in the creative behaviors of employees in the sports and youth departments of Golestan province. *Sports Management*, 12(2), 349-368. <https://doi.org/10.22059/jsm.2019.253108.2043> (In Persian)
- Ghasemaghaei, M., & Turel, O. (2021). Possible negative effects of big data on decision quality in ifrms: The role of knowledge hiding behaviours. *Information Systems Journal*, 31(2), 268-293. <https://doi.org/10.1111/isj.12310>
- Habibi, A, Kolahi B. (2023). *Structural Equation Modeling and Factor Analysis*. Tehran: Jahad Daneshgahi, Second Edition. <https://www.gisoom.com/book/11315799-LISREL/> (In Persian)
- Hosseinpour M, Salajeque S, Jalal Kamal M. (2021). Investigating the environmental and technical factors affecting knowledge hiding in the scientific environment. *Human-Computer Interaction*, 8(2): 37-25. <https://doi.org/20.1001.1.24237418.1400.8.2.1.2> (In Persian)
- Hosseinzadeh, F, and Miri, M. (2019). Investigating the Relationship between Transformational Management and Teachers' Knowledge Sharing. The Third International Conference on Modern Research in Educational Sciences, Psychology and Social Studies of Iran, Tehran, Soroush Hekmat Mortazavi Islamic Studies and Research Center. <https://civilica.com/doc/766029/> (In Persian)
- Imani, F., Eslami, Q., & Bagheri, R. (2022). The Impact of Perceived Ethical Leadership on Knowledge Hiding (Case Study: An Automobile Company). *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(2), 143-180. <https://doi.org/20.1001.1.26454262.1401.5.2.6.2> (In Persian)
- Jalili Tafti N. (2020). Investigating the Effect of Employee Pessimism on Social Attrition with Respect to Knowledge Hiding Models and Knowledge Sharing Climate in the Organization. Master's Thesis in Public Administration, Human Resources Orientation, Payam Noor University, Taft Center. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/0b3177780bbe8b10a0cd3d714ea1b03c> (In Persian)
- Javadpour, F., Keshavarzi, S., Choobineh, A., Aghabaigi, M. (2015). Validity and reliability of the Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI-20) among Iranian working population. *Iran J Ergon*; 3 (1) :50-58. <http://journal.iehfs.ir/article-1-129-fa.html> (In Persian).
- Kasuga, N., Itoh, K., Oishi, S. I., & Nagashima, T. (2004). Study on relationship between technostress and antisocial behavior on computers. *IEICE TRANSACTIONS on Information and Systems*, 87(6), 1461-1465. <https://www.researchgate.net/publication/220234881>

- Liu, C.-F., Cheng, T.-J., & Chen, C.-T. (2019). EXploring the factors that influence physician technostress from using mobile electronic medical records. *Informatics for Health and Social Care*, 44(1), 92–104. <https://doi.org/10.1080/17538157.2017.1364250>.
- Mahmud, I., Ramayah, T., & Kurnia, S. (2017). To use or not to use: Modeling end user grumbling as user resistance in pre-implementation stage of enterprise resource planning system. *Information Systems*, 69, 164–179. <https://doi.org/10.1016/j.is.2017.05.005>
- Maier, C., Laumer, S., Weinert, C., & Weitzel, T. (2015). The effects of technostress and switching stress on discontinued use of social networking services: A study of Facebook use. *Information Systems Journal*, 25(3), 275–308. <https://doi.org/10.1111/isj.12068>.
- Manju, K. Ahuja, Katherine, M. Chudoba, Charles, J. Kacmar, D. Harrison McKnight and Joey, F. George. (2007). IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *Management Information Systems Research Center*. 31(1). 1-17. <https://doi.org/10.2307/25148778>.
- Mardani Shahrabak, M., & Khaki, A. (2019). Presenting a Model of Employee Productivity in Armed Forces Universities with Emphasis on the Role of Information and Communication Technology. *Human Resource Management Research*, 11(2), 167-189. <https://doi.org/10.1001.1.82548002.1398.11.2.7.9> (In Persian)
- Mehrabi, H., Shirvany, M., Aryani, S., & Tavakoli, S. (2023). The impact of job stress on job autonomy and job performance of physical education teachers in primary schools of Fars province. *New Paradigms in Educational Research*, 2(1), 220-233. <https://www.magiran.com/p2577201> (In Persian)
- Mehri, D., Zamani, R., Vosoughi, A., & Namdar, H. (2020). Presenting a Model for Identifying Human Capital Indicators in a Military University with a Combined ISM-ANP Approach. *Human Resource Management Research*, 12(1), 39-71. <https://doi.org/10.1001.1.82548002.1399.12.1.2.9> (In Persian)
- Momani, R., Ghal'eh, A., & 'Abīdīān, H. (2018). An Examination of the Perceived Job Autonomy as a Mediator Variable in the Relationship between Faculty Members' Self-efficacy and Job Burnout, Engagement, and Alienation. *New Advances in Psychology, Educational Sciences, and Pedagogy*, 15, 33. <https://www.jonapte.ir/showpaper/1213679> (In Persian)
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141–168. <https://doi.org/10.2307/3250982>
- Moqaddasi, G., Dostar, M., & Rezaei Kilidberi, H. (2025). A phenomenological study of knowledge hiding in the Water and Wastewater Engineering Company of Iran. *Value Creation in Business Management*, 12, 75-94. <https://doi.org/10.22034/jvcbm.2023.405632.1133> (In Persian)
- Palumbo, R., Petrolo, D., and Manesh, MF. (2025). Stressed at work and distressed out of work: Unveiling the implications of time-related work stress on work climate in the nonprofit sector. *Journal of general management* 50 (2), 112-125. <https://doi.org/10.1177/0306307022114072>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.05.008>
- Rashidi, M., Masoumi Bilandeh, Z., & Saleh Pour, M. (2022). Perception of Employee Rejection and Knowledge Hiding: The Moderating Role of Job Stress and Job Autonomy (Case Study: South Khorasan Customs Administration). *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5(3), 201-234. <https://doi.org/10.1001.1.26454262.1401.5.3.6.4> (In Persian)
- Rouhi, M., & Hosseini, M. (2021). A review of the concept and strategies for improving job autonomy in Iranian government organizations. *The 2nd National Conference on Management, Economics, and Islamic Sciences*, Tehran, <https://civilica.com/doc/1359198> (In Persian)
- Saremi, M., Fallah, M R. (2013). Subjective fatigue and medical errors among nurses in an educational hospital . *ioh* 2013; 10 (4) :1-8 . <http://ioh.iuums.ac.ir/article-1-805> (In Persian)
- Shahahbi Kaseb, M R., Zeidabadi R., Fazelbeheshti A., Mehranian A. (2024). Relationship between Job Fatigue and Fine Motor Skills in Cable Car Company's Production Staff. *johe*; 10 (4). <http://johe.umsha.ac.ir/article-1-900-fa.html> (In Persian)

- Shalley Christina, E., Lucy L., Gilson and Terry C. Blum. (2017). Interactive Effects of Growth Need Strength, Work Context, and Job Complexity On Self-Reported Creative Performance. *Academy of Management*. 52(3). <https://doi.org/10.5465/amj.2009.41330806>
- Sharifian, SA., Aminian O., Kiani, M., Barouni, Sh., & Amiri, F. (2006). Examination of job stress levels and influencing factors among forensic medicine practitioners in Tehran in Fall 2005. *Iranian Journal of Forensic Medicine*, 12(3), 144-150. <http://sjfm.ir/article-1-119> (In Persian)
- Shen, Y., Lythreathis S., Singh, SK., Cooke, FL. (2025). A meta-analysis of knowledge hiding behavior in organizations: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Business Research*. 186 (2). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114963>
- Shen, B., & Kuang, Y. (2021). Assessing the relationship between technostress and knowledge hiding—a moderated mediation model. *Data and Information Management*. <https://doi.org/10.2478/dim-2021-0015>
- Singh, S. K. (2019). Territoriality, task performance, and workplace deviance: Empirical evidence on role of knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 97, 10–19. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.034>
- Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative work behaviour: An empirical study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 158-176. <https://doi.org/10.1111/beer.12463>
- Volmer, J., Spurk, D., & Niessen, C. (2012). Leader–member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement. *The leadership quarterly*, 23(3), 456-465. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.10.005>
- Wang, AC., Cheng B-Sh. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of Organizational Behavior* 31(1):106 – 121. <https://doi.org/10.1002/job.634>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wetzels, M., G. Odekerken-Schroder, and C. Van Oppen. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*. 33(1): 11. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Yao, J., & Cao, X. (2017). The balancing mechanism of social networking overuse and rational usage. *Computers in Human Behavior*, 75, 415–422. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.04.055>
- Zarar, R., & Moazam, N. (2022). The correlation of negative emotional states with knowledge hiding: Explaining the mediating role of moral indifference and the moderating role of ethical leadership in the employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Health System Research*, 18(1): 82-75. <https://doi.org/10.48305/jhsr.v18i1.1450> (In Persian)
- Zhang, Z., Ye, B., Qiu, Z., Zhang, H., & Yu, C. (2022). Does Technostress Increase R&D Employees' Knowledge Hiding in the Digital Era? *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.873846>
- Zohrabi, A., & Namjoo, Y. (2025). Analysis of the relationship between knowledge management, leadership style, and job stress among managers of the Ground Forces Headquarters of the Islamic Republic of Iran Army (IRIA Ground Forces). *Military Management*, 95, 154-181. <https://doi.org/10.22034/iamu.2024.2024645.3028> (In Persian)

