




The effect of negative workplace gossip on knowledge concealment: the mediating role of task orientation and psychological entitlement

Abbas Ghaedamini Harouni * 

PhD management, Instructor, Department of Management, University of Applied Sciences of Artistic culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran.

abbasghadamini2020@gmail.com

Mehsan Hemtizadeh 

Bachelor's student, cultural management, Comprehensive University of Applied Sciences, Artistic culture of Drijeno Center, Farrukhshahr, Iran.

Ag7220550@gmail.com

Abstract

Purpose: The purpose of this research was to investigate the effect of negative gossip in the workplace on knowledge hiding, considering the roles of task orientation and psychological entitlement.

Method: The statistical population of this study comprised all employees of the universities in Chaharmahal and Bakhtiari province, totaling 2,255 individuals. Based on the population size of each region, a sample of 600 participants was selected using Cochran's formula. The sample was drawn through stratified sampling proportional to the size of each region. The research instruments included the Han and Doug (2018) Negative Gossip in the Workplace Questionnaire, the Knowledge Hiding Questionnaire, the Task Orientation Questionnaire, and the Psychological Entitlement Questionnaire. The validity of these instruments was confirmed, and their reliability was estimated using Cronbach's alpha, yielding coefficients of 0.88, 0.88, 0.82, and 0.82, respectively. Data analysis was conducted using structural equation modeling.

Findings: The research results indicated that negative gossip in the work environment has a positive effect on knowledge hiding, with a coefficient of 0.77. The lower limit of the 95% confidence interval for task orientation, which serves as a mediating variable between negative gossip in the work environment and knowledge hiding behaviors, is 0.0885, and the upper limit is 0.0110. The number of bootstrap resamples used was 5,000. Since zero is not within this confidence interval, the mediating relationship is significant. Therefore, task orientation acts as a mediator in the relationship between negative gossip in the workplace and knowledge hiding behaviors. Similarly, the lower limit of the 95% confidence interval for psychological entitlement,

Cite this article: Ghaedamini Harouni, A., & Hemtizadeh, M. (2025). The effect of negative rumors in the workplace on knowledge concealment: the mediating role of task orientation and psychological entitlement. *Science and Technology of Information Management*, 11 (3), 237-262. 10.22091/stim.2024.11215.2150

Received: 2023-08-19 ; **Revised:** 2024-11-10 ; **Accepted:** 2024-12-02 ; **Published online:** 2024-12-06

© The Author(s).

Article type: Research Article

Published by: University of Qom.



another mediating variable between negative gossip and knowledge hiding behaviors, is 0.0755, and the upper limit is 0.0101. With 5,000 bootstrap resamples, zero is also outside this interval, indicating that psychological entitlement is a significant mediator. Thus, psychological entitlement also mediates the relationship between negative gossip in the workplace and knowledge hiding behaviors.

Conclusion: The presence of negative gossip in the workplace violates the privacy of its targets and causes them to feel rejected by other members of the organization (Yi et al., 2019). This negative behavior diminishes employees' sense of duty toward the organization, which in turn leads to knowledge hiding at work.

Keywords: Negative gossip in the workplace, Hiding knowledge, Task orientation, Psychological entitlement



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر پنهان کردن دانش: نقش میانجی جهت گیری وظیفه و استحقاق روانی

عباس قائدامینی هارون ^{id}

دکتری مدیریت، مربی گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، فرخشهر، ایران. (نویسنده مسئول)

abbasgheadamini2020@gmail.com

مهسان همتی زاده ^{id}

دانشجوی کارشناسی، مدیریت فرهنگی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مرکز فرهنگی هنری دریژنو، فرخشهر، ایران.

Ag7220550@gmail.com

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر پنهان کردن دانش با جهت گیری وظیفه و استحقاق روانی بود.

روش: جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بودند که تعداد آن‌ها ۲۲۵۵ نفر بود. با توجه به حجم هر منطقه با استفاده از فرمول کوکران ۶۰۰ نفر حجم نمونه انتخاب شد و افراد نمونه با روش نمونه گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش نامه شایعات منفی در محیط کار مو و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، پرسش نامه پنهان کردن دانش ری و چوی^۳ (۲۰۱۷)، پرسش نامه جهت گیری وظیفه هانا و همکاران^۴ (۲۰۱۴) و پرسش نامه استحقاق روانی یام و همکاران^۵ (۲۰۱۷) بودند که روایی پرسش نامه ها براساس روایی محتوایی، صوری، و سازه بررسی شد و پس از اصلاحات لازم تأیید شد. از سوی دیگر پایایی پرسش نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۲ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت.

استناد به این مقاله: قائدامینی هارون، ع. و همتی زاده، م. (۱۴۰۴). تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر پنهان کردن دانش: نقش میانجی جهت گیری

وظیفه و استحقاق روانی. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۱۱(۳)، ۲۶۲-۳۳۷. <https://doi.org/10.22091/stim.2024.11215.2150>

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۹/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۲؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰؛ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۹

ناشر: دانشگاه قم



نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان

1. Mu & et al
2. Rhee & Choi
3. Hannah & et al
4. Yam & et al

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که شایعات منفی در محیط کار بر پنهان کردن دانش تأثیر مثبت دارد. ضریب این تأثیر ۰/۷۷ است و حد پایین فاصله اطمینان برای جهت‌گیری وظیفه، به عنوان متغیر میانجی بین شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش ۰/۸۸۵ و حد بالای آن ۰/۱۱۰ است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه میانجی معنادار است. بنابراین جهت‌گیری وظیفه در بین رابطه میان شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند. همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای استحقاق روان‌شناختی، به‌عنوان متغیر میانجی بین شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش ۰/۷۵۵ و حد بالای آن ۰/۱۰۱ است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنادار است، بنابراین استحقاق روان‌شناختی در بین رابطه میان شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

نتیجه‌گیری: وجود شایعات منفی محیط کار، حریم خصوصی اهداف را نقض می‌کند و احساس طردشدن از سوی اعضای سازمان را در آن‌ها القا می‌کند. این احساس رفتار منفی باعث کاهش احساس وظیفه نسبت به سازمان و در کل سازمان می‌شود که به نوبه خود به پنهان کردن دانش در کار تبدیل می‌شود.

کلیدواژه‌ها: شایعات منفی در محیط کار، پنهان کردن دانش، جهت‌گیری وظیفه، استحقاق روانی.

مقدمه

پیشرفت فناوری اطلاعات و تغییر تمرکز سازمان‌ها از دیدگاه منبع محور به دیدگاه مبتنی بر دانش، ارزشی برای استفاده از دانش به‌عنوان یک دارایی نامشهود ایجاد کرده است. این مسئله اهمیت مدیریت دانش را افزایش داده است (لبافی و همکاران^۱، ۲۰۲۲). بسیاری از پژوهشگران تأیید کردند که تبادل مؤثر دانش تأثیر مشخصی بر خلاقیت، نوآوری، رشد، و حتی بقای سازمان‌ها دارد (جیانگ و همکاران^۲، ۲۰۲۲؛ میمینوشویلی و چرنه^۳، ۲۰۲۲). با این حال، این فرض که کارکنان مایل به اشتراک‌گذاری دانش باشند، غیرواقعی است، زیرا کارکنان گاهی دانش را به دلایل متعدد پنهان می‌کنند (برمیستر و همکاران، ۲۰۱۹). پنهان کردن دانش به‌عنوان تلاشی هدفمند برای مخفی کردن اطلاعات یا دانش از همکاران شناخته می‌شود (کانلی و همکاران^۴، ۲۰۱۲). پژوهش‌های پیشین درباره پنهان کردن دانش عمدتاً بر محیط سازمانی (کاور و کانگ^۵، ۲۰۲۲)، ادراکات فردی (غنی و همکاران^۶، ۲۰۲۰)، زمینه گروهی (بویگیلوویچ و همکاران^۷، ۲۰۱۷)، تفاوت‌های فردی (هو و همکاران^۸، ۲۰۱۶؛ خالد و همکاران^۹، ۲۰۲۰؛ پنگ^{۱۰}، ۲۰۱۳)، سبک‌های رهبری (عبدالله و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۲؛ خالد و همکاران، ۲۰۱۸)، و غیره، متمرکز شده‌اند. با این حال، تنها چند پژوهش تأثیر رویدادهای کاری منفی را بر رفتارهای پنهان کردن دانش کارکنان بررسی کرده‌اند (یائو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۰؛ ژائو و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۶). در میان خانواده رویدادهای منفی محیط کار، شایعات منفی توجه قابل توجهی را از سوی پژوهشگران و مدیران به خود جلب کرده است (چنگ و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۲؛ خان و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۲). شایعات منفی در محیط کار به بحث

1. Labafi & et al
2. Jiang & et al
3. Miminoshvili & Černe
4. Connelly & et al
5. Kaur & Kang
6. Ghani & et al
7. Bogilović & et al
8. Huo & et al
9. Khalid & et al
10. Peng
11. Abdillah & et al
12. Yao & et al
13. Zhao & et al
14. Cheng & et al
15. Khan & et al

در باره اطلاعات شخصی یا انتشار شایعات درباره سایر اعضای سازمان اشاره دارد (چاندرا و رابینسون، ۲۰۰۹). مطابق با نظریه تبادل اجتماعی (بلو^۲، ۱۹۶۴)، استدلال می شود که شایعات منفی باعث کاهش پاداش و افزایش هزینه در روابط کارکنان با رهبران و همکاران می شود. این امر به نوبه خود باعث کاهش احساس وظیفه در قبال سازمان و سایر اعضای گروه (اوا و همکاران^۳، ۲۰۲۰) و در نهایت منجر به رفتارهای پنهان دانش می شود. از این رو، پیشنهاد می شود که وظیفه گرایی که تمایل یک فرد برای خدمت و حمایت وفادارانه از سایر اعضای گروه خود، برای مبارزه و فداکاری برای انجام وظایف و مأموریت تیم، و رعایت هنجارها و اصول آن است (هانا و همکاران^۴، ۲۰۱۴)، به مثابه یک سازوکار میانجی بین شایعات منفی در محیط کار و رفتارهای پنهان دانش در سازمان ارزیابی شود. علاوه بر این، نظریه تبادل اجتماعی همچنین نشان می دهد که افراد در نحوه درک از فرایند تبادل اجتماعی متفاوت هستند (خالد و همکاران، ۲۰۲۰). افزون بر این، استحقاق روانی (یک متغیر تفاوت فردی) تأثیر منفی شایعات منفی در محیط کار را بر رفتارهای پنهان دانش تقویت می کند. استحقاق روان شناختی یک احساس متورم از ارزش خود و یک دیدگاه نامتعادل از رفتار متقابل را به تصویر می کشد که همیشه انتظار رفتار ترجیحی از همکاران در محیط کار را دارد (کمپیل و همکاران^۵، ۲۰۰۴). علاوه بر این، افراد دارای حق روان شناختی نیز تمایل دارند نتایج منفی را به عوامل خارجی نسبت دهند تا رفتار خود را برای حفظ تصویر مثبت از خود حفظ کنند (هاروی و مارتینکو^۶، ۲۰۰۹). این سبک اسنادی، اهداف را به این باور می رساند که شایعات منفی منتشر شده از سوی رهبران یا همکاران، باعث صدمه دیدن آنان می شود. بنابراین، این احتمال وجود دارد که استحقاق روانی روابط مبادله ای با سرپرستان یا همکاران را تشدید کند و مسئولیت در قبال سازمان و سایر اعضای تیم را کاهش دهد. اگرچه پژوهش های اخیر ارتباط بین شایعات منفی در محیط کار و پنهان کردن دانش در محیط کار را بررسی کرده اند (خان و همکاران، ۲۰۲۲؛ یائو و همکاران، ۲۰۲۰)، هنوز پژوهش های کمی در مورد رابطه شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش در سازمان های ایرانی وجود دارد و بیشتر این گونه پژوهش ها در کشورهای غربی و شرقی انجام شده اند. برای پر کردن این خلأ، هدف پژوهش حاضر بررسی فرایند اساسی است که

1. Chandra & Robinson
2. Blau
3. Eva & et al
4. Hannah & et al
5. Campbell & et al
6. Harvey & Martinko

ابا آن شایعات منفی در محیط کار منجر به پنهان کردن دانش می‌شود. پژوهش حاضر از جنبه‌های زیر قابل بررسی است. اول، این پژوهش ادبیات مدیریت دانش را با برجسته کردن فرایند تبادل اجتماعی که با آن یک رویداد منفی در محیط کار (یعنی شایعات در محیط کار) ممکن است باعث پنهان‌کاری دانش (یعنی پنهان کردن دانش) شود، غنی می‌کند. اخیراً یک مطالعه ابتکار عمل را برای بررسی احساسات به‌عنوان سازوکارهای مداخله‌گری انجام داده که استرس اجتماعی یا شایعات در محیط کار را به رفتارهای پنهان دانش تبدیل می‌کند. پژوهش حاضر به این جریان رو به رشد پژوهش کمک می‌کند و جهت‌گیری وظیفه را به عنوان یک فرایند زیربنایی آینده نگر مطرح می‌کند که با آن شایعات منفی در محیط کار ممکن است بر پنهان کردن دانش تأثیر داشته باشند. دوم، با نظریه پرداز استحقاق روان‌شناختی به‌عنوان میانجی، به بررسی اخیر برای بررسی نقش تفاوت‌های فردی در شایعات منفی در محیط کار پاسخ می‌دهد. به‌طور کلی، با پر کردن خلاءهای پژوهشی یاد شده در بالا، این پژوهش باید بینشی دقیق در مورد تأثیر شایعات منفی محیط کار بر پنهان شدن دانش هدف با توضیح چگونگی انتقال این تأثیر و شرایط تقویت و کاهش آن ارائه کند.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

شایعات منفی در محیط کار و پنهان کردن دانش

پنهان کردن دانش به‌عنوان تلاش هدفمند فرد برای پنهان کردن دانشی که از سوی سایر اعضای سازمان درخواست می‌شود، تعریف می‌شود (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲). ادبیات سه بُعد از پنهان شدن دانش را مشخص می‌کند که دو بُعد از آن یعنی پنهان‌کاری گریزان و گنگ‌بازی به‌عنوان دارای انگیزه‌های فریبنده در نظر گرفته می‌شود. با این حال، گاهی پنهان کردن دانش ممکن است قصد مثبتی مانند محرمانه بودن داده‌های حساس و غیره داشته باشد (برای مثال، پنهان‌سازی نسبت به یکدیگر) (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲). پنهان کردن دانش در پاسخ به تجربه‌های منفی محیط کار مانند شایعات منفی در درجه اول منفی است. ارتباط میان شایعات منفی در محیط کار و رفتارهای پنهان دانش را می‌توان با کمک نظریه تبادل اجتماعی توضیح داد. براساس این نظریه، کارکنان در محیط کار به دادن و گرفتن اطلاعات افراط می‌کنند، به این معنا که اگر شخصی به دیگری لطفی کند، انتظار دارد در آینده نیز از آن لطف برخوردار شود، البته نوع یا زمان آن بازگشت ممکن است روشن نباشد. علاوه بر این، کارکنان ممکن است نگرش‌ها و رفتارهای خود را با تکیه بر درک خود از رفتار تغییر دهند. این بدان معناست که رفتار مثبت و منصفانه اعضای سازمان با واکنش‌های رفتاری و رفتار مثبت و رفتار منفی با پیامدهای منفی پاسخ داده می‌شود (خان و همکاران، ۲۰۲۲؛ یائو و

همکاران، ۲۰۲۰). شایعات منفی در محیط کار به عنوان یک رفتار بین فردی منفی از سوی هدف تلقی می شود، زیرا انتشار اطلاعات نادرست و مخرب ممکن است به شهرت و موقعیت حرفه ای اهداف آسیب برساند (یی و همکاران^۱، ۲۰۱۹). علاوه بر این، اهداف شایعات منفی در محیط کار ممکن است از سوی سرپرستان و همکاران در موقعیت های کاری طرد شوند (وو و همکاران^۲، ۲۰۱۸). در این شرایط، اهداف بر این باورند که هنجارهای سازمان متقابل نقض شده است و فکر می کنند که سرپرستان و همکاران مجرمانی هستند که مانع دستیابی به اهداف شخصی (برای مثال، شهرت، قدرت، و موقعیت) می شوند (کروز و همکاران^۳، ۲۰۲۱). متعاقباً، اهداف نسبت به همکاران نارضایتی خود را با پنهان کردن دانش نشان می دهند تا از آن ها انتقام گیرند. از آنجایی که دانش و تجربه منابع منحصر به فردی هستند که می توانند به کارکنان در دستیابی به اهداف کاری و ایجاد مزیت رقابتی کمک کنند (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۹)، کارکنان ممکن است دانش خود را هنگام درک فقدان عمل متقابل پنهان کنند. علاوه بر این، همان طور که در بالا گفته شد، شایعات منفی به طور غیر مستقیم و پنهان به اهداف آسیب وارد می کنند، بنابراین شناسایی عوامل آن برای آن ها دشوار است. با توجه به این موضوع، پنهان کردن دانش، روشی نسبتاً ایمن و کم خطر برای انتقام است (خالد و همکاران، ۲۰۱۸). ارتباط میان شایعات منفی در محیط کار و رفتارهای پنهان کردن دانش در چند پژوهش اخیر بررسی شده است (خان و همکاران، ۲۰۲۲؛ یائو و همکاران، ۲۰۲۰)، از این رو فرضیه زیر پیشنهاد می شود.

فرضیه اول: شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای پنهان کردن دانش تأثیر دارند.

نقش میانجی جهت گیری وظیفه

جهت گیری وظیفه، نشان دهنده احساس تعهد و مسئولیت افراد در قبال دیگران، انجام وظایف جمعی، و احترام به قوانین و مقررات تعیین شده است (هانا و همکاران^۴، ۲۰۱۴؛ ماس و همکاران^۵، ۲۰۲۰). سه شکل از وظایف تأثیر پذیر از جهت گیری وظیفه وجود دارد: وظیفه حمایت از سایر اعضای تیم (وظیفه در قبال اعضا). وظیفه انجام مأموریت سازمان با فداکاری و تلاش (وظیفه مأموریت)؛ و وظیفه حفظ اصول تیم و رفتار پیروی از هنجارها و اخلاق تیمی (وظیفه اخلاقی) (هانا و همکاران، ۲۰۱۴). به طور کلی، هر سه جنبه جهت گیری وظیفه، یک جهت گیری کلی برای

1. Ye & et al
2. Wu & et al
3. Cruz & et al
4. Hannah & et al
5. Moss & et al

انجام کار درست برای سازمان و تیم به‌عنوان یک کل نشان می‌دهد. جهت‌گیری وظیفه، وضعیت روانی فرد است که می‌تواند از عوامل موقعیتی تأثیر پذیرد (هانا و همکاران، ۲۰۱۴). با تکیه بر نظریه تبادل اجتماعی که شایعات منفی در محیط کار یک تجربه استرس‌زا در کار است که ممکن است منجر به واکنش‌های منفی عاطفی، شناختی، یا رفتاری شود. شایعات منفی در محیط کار به حریم خصوصی افراد حمله می‌کنند، اطلاعات غیر دوستانه منتشر می‌کنند و باعث می‌شوند آن‌ها از سوی سرپرستان و همکاران خود احساس طرد شدن کنند (یی و همکاران، ۲۰۱۹). این امر باعث القای احساس عدم تعامل متقابل در محیط کار می‌شود که ممکن است باعث شود هدف‌ها، احساس تعهد و مسئولیت خود را نسبت به اعضای سازمان (یعنی وظیفه در قبال اعضا) و سازمان به‌عنوان یک کل (یعنی مأموریت سازمانی) کاهش دهند. علاوه بر این، اهداف در شرایط کاری غیرحمایت‌کننده و خصمانه قرار دارند که در آن احساس می‌کنند از سوی سرپرستان و همکارانشان کنار گذاشته شده‌اند (چنگ و همکاران، ۲۰۲۰) و حریم خصوصی آن‌ها به خطر افتاده است. برای پاسخ، چنین کارکنانی از اطاعت از هنجارهای اخلاقی کمک به همکاران فاصله می‌گیرند و تخلفات اخلاقی را از نظر وظیفه به‌عنوان پاسخ (یعنی وظیفه اخلاقی) نشان می‌دهند (گوو و همکاران^۱، ۲۰۲۱). جهت‌گیری وظیفه‌ای در معرض خطر بر رفتارهای داوطلبانه آن‌ها در محیط کار مانند تبادل دانش و تخصص تأثیر می‌گذارد. کارکنانی که احساس وظیفه کمتری دارند، از نظر اخلاقی خود را موظف نمی‌دانند که به شیوه‌های اجتماعی مطلوب رفتار کنند. چنین کارکنانی تمایل دارند مهمترین دارایی خود (یعنی دانش) را در تلاش برای رفع عدم تعادل درک‌شده در یک رابطه تبادل اجتماعی پنهان کنند (اوا و همکاران^۲، ۲۰۲۰) همچنین، کاهش احساس وظیفه اخلاقی باعث می‌شود که هدف، پنهان کردن دانش را برای رهایی از احساس گناه، منطقی‌تر کند (ژائو و شیا^۳، ۲۰۱۹). بر اساس استدلال فوق، فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود.

فرضیه دوم: جهت‌گیری وظیفه، واسطه رابطه میان شایعات منفی در محیط کار و رفتارهای پنهان کردن دانش است.

نقش میانجی استحقاق روانی

استحقاق روانی به یک باور پایدار اشاره دارد که فرد باید بدون توجه به تلاش‌ها، رفتارها، قدردانی و پاداش فوق‌العاده‌ای دریافت کند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). افراد دارای حق روان‌شناختی در

1. Guo & et al
2. Eva & et al
3. Zhao & Xia

مورد شایستگی‌ها و عملکرد خود ادراکات نسبتاً بالاتری دارند و این اطمینان را دارند که سازمان باید با آن‌ها به‌خوبی رفتار کند (هاروی و هریس^۱، ۲۰۱۰). پژوهش‌های پیشین نشان دادند که استحقاق روان‌شناختی برای فرایند تبادل اجتماعی مهم است، زیرا ادراک استحقاق مبتنی بر اصول متقابل است (مکی و همکاران^۲، ۲۰۱۸). این ادراکات زمانی ایجاد می‌شوند که کارکنان بر این باورند که در ازای سطح مشخصی از ورودی یا تلاش، مستحق منابع اضافی هستند (خالد و همکاران، ۲۰۲۲). چنین افرادی شایعات منفی در محیط کار را به‌عنوان نقض روابط مبادله‌ای میان آن‌ها و اعضای سازمان درک می‌کنند که ممکن است احساس وظیفه نسبت به سازمان و همکاران را کاهش دهد. علاوه بر این، به‌زعم هاروی و داسبور^۳ (۲۰۱۵) افراد دارای حق به‌جانب از نظر روان‌شناختی دارای سوگیری‌های ذاتی نسبت به دیگران هستند که به دلیل آن رویدادهای مثبت را به خود و تجربیات منفی را به اطرافیان خود (یعنی همکاران) یا حتی سازمان نسبت می‌دهند. این الگوی فکری خاص حتی ممکن است ادراکات مبادله نابرار در کار را تقویت کند. هنگامی که این کارکنان با شایعات منفی روبه‌رو می‌شوند، احتمال بیشتری وجود دارد که بر این باور باشند که رهبران یا همکاران مسئول شایعات منفی قصد آسیب رساندن به شهرت آن‌ها را دارند. این بیشتر احساسات منفی آن‌ها را تقویت می‌کند و باعث پنهان‌سازی دانش در سازمان می‌شود (پریزموت و تیلور^۴، ۲۰۱۶). علاوه بر این، پژوهش‌ها نشان دادند که افراد دارای امتیاز در ثبات عاطفی پایین هستند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). افراد دارای حق به احتمال بیشتری احساس شرارت می‌کنند (پریزموت و تیلور، ۲۰۱۶) و همچنین در کنار آمدن با فرایند مبادله اجتماعی نابرار درک‌شده به دلیل شیوع شایعات منفی در محیط کار، دچار مشکلاتی می‌شوند. براساس استدلال‌های گفته‌شده، فرضیه زیر را پیشنهاد می‌شود:

فرضیه سوم: استحقاق روان‌شناختی واسطه رابطه میان شایعات منفی در محل کار و رفتارهای پنهان‌کردن دانش است.

پیشینه پژوهش

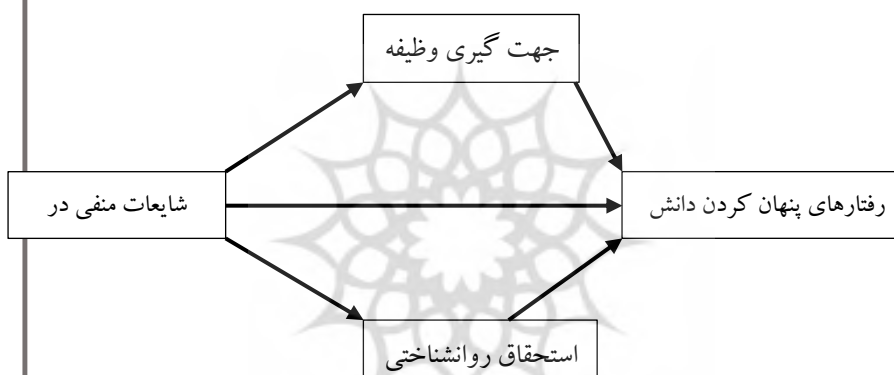
ژائو و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان شمشیر دولبه شایعات منفی در محیط کار: چه زمانی و چگونه شایعات منفی در محیط کار باعث ترویج در مقابل پنهان‌کردن دانش می‌شود، با روش

1. Harvey & Harris
2. Mackey & et al
3. Harvey & Dasborough
4. Priesemuth & Taylor

توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۰۹ نفر از کارکنان دولتی در چین به این نتیجه رسیدند که شایعات منفی در محیط کار احساسات منفی آن‌ها را تحریک کرده و در نتیجه پنهان کردن دانش را ترویج می‌کند. همچنین شایعات منفی در محیط کار، مهارت‌های ارتباطی آن‌ها را ارتقا داده و در نتیجه از پنهان کردن دانش جلوگیری می‌کند. بیگمن و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان از بین بردن لایه‌های شایعات در محیط کار: چارچوب، بررسی، و دستورکار پژوهش‌های آینده برای مطالعه شایعات در محیط کار به‌عنوان یک رفتار پویا و پیچیده یک فراتحلیل انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که یکی از پیامدهای شایعات در محیط کار پنهان کردن دانش در سازمان‌ها است. ژائو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان شایعات منفی در محیط کار و پنهان کردن دانش: نقش جهت‌گیری وظیفه و استحقاق روانی که با روش توصیفی از نوع پیمایشی و با نمونه آماری ۳۰۹ نفر از کارکنان دولتی در چین انجام دادند به این نتیجه رسیدند که شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان دانش رابطه مثبتی دارد و این رابطه با واسطه‌گری وظیفه‌گرایانه است. علاوه بر این، استحقاق روانی تأثیر منفی شایعات منفی در محیط کار را بر جهت‌گیری وظیفه تقویت می‌کند. سان و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان شایعات در محیط کار: مروری یکپارچه از سوابق، کارکردها، و پیامدهای آن با روش فراترکیب به این نتیجه رسیدند که یکی از پیامدهای شایعات در محیط کار پنهان کردن دانش در سازمان‌ها بود. خان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان چرا و چگونه شایعات منفی محیط کار هدف، پنهان کردن دانش را ترغیب می‌کنند؟ روشنگری بر عدالت سازمانی، با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۴۰ نفر از کارکنان شرکت‌های فناوری چین به این نتیجه رسیدند که شایعات منفی محیط کار بر پنهان کردن دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند و عدالت سازمانی این رابطه را میانجی می‌کنند. یائو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان شایعات چیز ترسناکی است: تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر پنهان کردن دانش با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۲۶ نفر از کارکنان دولتی در چین به این نتیجه رسیدند که شایعات منفی محیط کار بر پنهان کردن دانش تأثیر مثبت و معناداری دارند و اعتماد بین فردی و هویت رابطه‌ای این رابطه را میانجی می‌کنند. زو و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر اشتراک دانش: بینش از دیدگاه ناهماهنگی شناختی، با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۷۳ نفر از کارکنان دولتی در چین به این نتیجه

1. Begemann & et al
2. Sun & et al
3. Zou & et al

رسیدند که شایعات منفی در محیط کار بر اشتراک دانش کارکنان از طریق اعتماد سازمانی تأثیر منفی دارند و علاوه بر این، یافته‌های پژوهش آن‌ها همچنین نشان داد که خودباوری میانجی اعتماد سازمانی را در رابطه میان شایعات منفی محیط کار و اشتراک دانش تعدیل می‌کند. در این پژوهش، فرض می‌شود که شایعات منفی در محیط کار به طور مثبت بر رفتارهای پنهان کردن دانش تأثیر می‌گذارد و جهت‌گیری وظیفه و استحقاق روان‌شناختی به عنوان یک میانجی عمل می‌کنند. در مدل، «شایعات منفی در محیط کار» به عنوان متغیر مستقل، «رفتارهای پنهان کردن دانش» به عنوان متغیر وابسته و «جهت‌گیری وظیفه و استحقاق روان‌شناختی» به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته می‌شوند.



مدل مفهومی پژوهش برگرفته از پژوهش ژائو و همکاران (۲۰۲۳)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی مدل‌سازی معادله ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر است که نمونه‌گیری به شیوه طبقه‌ای متناسب با حجم از میان این افراد انجام شد. برای نمونه‌گیری، پژوهشگر، ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ به دست آمد، سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه شد.

فرمول شماره (۱) نمونه‌گیری جامعه محدود

$$n = \frac{N(t_{\alpha/2})^2 s^2}{(N-1)\varepsilon^2 + (t_{\alpha/2})^2 s^2}$$

$$n = \frac{2255 * (1.96)^2 (0.601)}{(2255 - 1)(.05)^2 + (1.96)^2 (0.601)} = 600$$

بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج شد و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه‌ها مشخص شد. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه‌شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه که در جدول شماره ۱ آمده است نمونه‌گیری انجام شد.

جدول ۱. اطلاعات مربوط به جامعه آماری

منطقه	تعداد کارکنان	حجم نمونه
دانشگاه دولتی شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد	۷۰۰	۱۸۰
دانشگاه پیام‌نور شهرکرد	۳۰۰	۸۰
دانشگاه علمی و کاربردی استان	۲۰۰	۶۰
مؤسسه غیرانتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

روش گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. بخش اول پرسش‌نامه مشتمل بر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، سن، تحصیلات، و سابقه کار بود. علاوه بر این، با رعایت ملاحظات اخلاقی و همچنین توضیح اهداف پژوهش به دانشگاه‌های مورد پژوهش، محرمانه بودن اطلاعات با عدم ذکر نام و نام خانوادگی، تمایل به شرکت، و حق انتخاب برای دانشگاه‌ها انجام شد.

جدول ۲. ترکیب و طراح سؤالات پرسش‌نامه

متغیرهای بررسی‌شده	جمع سؤالات	طراح پرسش‌نامه
شایعات منفی در محیط کار	۲۴	مو و همکاران (۲۰۲۲)
رفتارهای پنهان کردن دانش	۴	ری و چوی (۲۰۱۷)
جهت‌گیری وظیفه	۱۲	هانا و همکاران (۲۰۱۴)
استحقاق روان‌شناختی	۴	یام و همکاران (۲۰۱۷)

برای بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با نظرات اساتید و خبرگان بررسی شد. برای بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های یادشده از سوی ۳۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل

شدند و پس از ویرایش مفهومی برخی از سؤالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سؤال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده قابل قبول بودن گویه‌ها است.

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش

سؤالات	پرسش‌نامه	نتایج تحلیل عاملی تأییدی	نتیجه‌گیری
سؤالات ۱ تا ۱۷	شایعات منفی در محیط کار	$\chi^2/df = ۰/۹۶۵ = GFI$, $RMSEA = ۱/۰۰$, $AGFI = ۰/۰۰۱$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۱۶ تا ۳۰	رفتارهای پنهان کردن دانش	$\chi^2/df = ۰/۹۷۷ = GFI$, $RMSEA = ۱/۰۰$, $AGFI = ۰/۰۰۱$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۳۱ تا ۴۵	جهت‌گیری وظیفه	$\chi^2/df = ۰/۹۶۶ = GFI$, $AGFI = ۰/۹۷$, $RMSEA = ۰/۰۰۲$	برازش مدل مناسب است
سؤالات ۴۶ تا ۶۶	استحقاق روان‌شناختی	$\chi^2/df = ۰/۹۹۹ = GFI$, $RMSEA = ۰/۹۵۵$, $AGFI = ۰/۰۰۲$	برازش مدل مناسب است

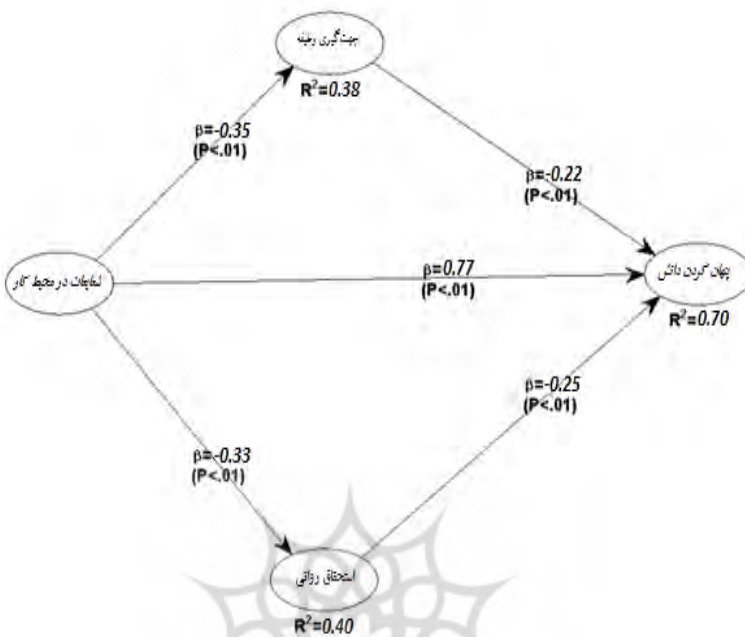
برای سنجش پایایی یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده میزان ضریب قابلیت اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول ۴. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	ضریب پایایی
شایعات منفی در محیط کار	۰/۸۸
رفتارهای پنهان کردن دانش	۰/۸۸
جهت‌گیری وظیفه	۰/۸۲
استحقاق روان‌شناختی	۰/۸۲

یافته‌های پژوهش

شکل ۲ نتایج ارزیابی اثرات و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار وارپ را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل مفهومی

جدول (۵) برازش مدل

شاخص‌های بررسی شده	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	۱/۸۵	ش مدل مناسب است	ش مدل مناسب است
GOF	۰/۸۰	ش مدل مناسب است	ش مدل مناسب است
SPR	۱	ش مدل مناسب است	ش مدل مناسب است
RSCR	۱	ش مدل مناسب است	ش مدل مناسب است
SSR	۰/۷	ش مدل مناسب است	ش مدل مناسب است
NLBCDR	۰/۷	ش مدل مناسب است	ش مدل مناسب است

جدول (۶) شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش با استفاده از نرم افزار «وارپ پی ال اس»

سازه شاخص	شایعات منفی در محیط کار پنهان کردن دانش	رفتارهای وظیفه	جهت‌گیری وظیفه	استحقاق روان شناختی
شاخص قدرت پیش‌بینی	۰/۷۰۷	۰/۳۸۳	۰/۴۰۸	

۰/۴۰۷	۰/۳۸۵	۰/۷۰۵	ضریب تعیین
۰/۴۰۵	۰/۳۷۷	۰/۷۰۱	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۳۵	۰/۸۱۵	۰/۸۸۹	پایایی مرکب
۰/۸۲۵	۰/۸۲۰	۰/۸۸۸	آلفای کرونباخ
۰/۴۰۱	۰/۴۱۱	۰/۴۲۳	میانگین واریانس استخراج شده
۴/۵۲۵	۲/۲۵۵	۱/۵۵۵	تورم واریانس

جدول (۷) ماتریس سنجش روایی هم‌گرا (میانگین واریانس استخراج شده) به روش فرنل و لاکر^۱ و روایی واگرا

سازه	روایی هم‌گرا	شایعات منفی در محیط کار	رفتارهای پنهان کردن دانش	جهت‌گیری وظیفه	استحقاق روان‌شناختی
شایعات منفی در محیط کار	۰/۵۵۲	۰/۹۷۷			
رفتارهای پنهان کردن دانش	۰/۵۳۵	۰/۶۶۷	۰/۹۲۵		
جهت‌گیری وظیفه	۰/۵۵۵	۰/۶۰۲	۰/۶۸۵	۰/۹۱۵	
استحقاق روان‌شناختی	۰/۵۵۵	۰/۶۰۱	۰/۶۰۵	۰/۶۳۳	۰/۹۰۵

همچنین معیار نیکویی برازش، مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل کند. با محاسبه‌ای که از مدل انجام شد، مقدار شاخص تنهاوس^۲ برای این مدل ۰/۵۴۴ احصا شده است که این مقدار حاکی از برازش بسیار قوی مدل دارد.

جدول (۸) نتیجه کلی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	ادعای فرضیه‌های پژوهش	β	R^2	آماره t	نتیجه
اول	شایعات منفی در محیط کار بر رفتارهای پنهان کردن دانش	۰/۷۷۷	۰/۷۰۰	< ۰/۰۰۱	تأیید
دوم	شایعات منفی در محیط کار بر جهت‌گیری وظیفه	-۰/۳۵۵	۰/۳۸۵	< ۰/۰۰۱	تأیید

1. Fornell & Larcker

2- Tenenhaus

سوم	شایعات منفی در محیط کار بر استحقاق روان شناختی	۰/۳۳۳-	۰/۴۰۵	۰/۰۰۱ <	تأیید
چهارم	جهت‌گیری وظیفه بر رفتارهای پنهان کردن دانش	۰/۲۲۵-		۰/۰۰۱ <	تأیید
پنجم	استحقاق روان شناختی بر رفتارهای پنهان کردن دانش	۰/۲۵۲-		۰/۰۰۱ <	تأیید

یک فرض زیربنایی مدل پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ بررسی شدند. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی را می‌توان در جدول ۸ مشاهده کرد. همان‌طور که نتایج ارائه‌شده در جدول ۸ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله اطمینان برای جهت‌گیری وظیفه، به‌عنوان متغیر میانجی میان شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش ۰/۰۸۸۵ و حد بالای آن ۰/۰۱۱۰ است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه میانجی معنادار است، بنابراین جهت‌گیری وظیفه در بین رابطه میان شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند. همچنین، حد پایین فاصله اطمینان برای استحقاق روان شناختی، به‌عنوان متغیر میانجی میان شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش ۰/۰۷۵۵ و حد بالای آن ۰/۰۱۰۱ است. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان، ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله اطمینان قرار می‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنادار است، بنابراین استحقاق روان شناختی در بین رابطه میان شایعات منفی در محیط کار با رفتارهای پنهان کردن دانش، به‌عنوان متغیر میانجی ایفای نقش می‌کند.

جدول (۹) نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای مدل پیشنهادی

مسیر	مقدار	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	سطح اطمینان ۰/۹۵
فرضیه ۶	۰/۰۲۱۱-	۰/۰۲۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۳۳	۰/۰۸۸۵ - ۰/۰۱۱۰
رهبری شایعات منفی در محیط کار - جهت‌گیری وظیفه -					حد بالا - حد پایین

رفتارهای پنهان کردن دانش فرضیه ۷:	-۰/۰۱۹۹	۰/۰۱۵۵	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۱۱	-۰/۰۷۷۵	۰/۰۱۰۱
رهبری شایعات منفی در محیط کار - استحقاق روان شناختی - رفتارهای پنهان کردن دانش						

نهایتاً برای برازش کلی مدل، از شاخص‌هایی همچون میانگین نرخ تورم واریانس، شاخص نیکویی برازش کلی، میانگین ضریب مسیر، و میانگین ضریب تعیین استفاده شد که نتایج آن در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۱۰) شاخص‌های برازش نهایی مدل با استفاده از نرم افزار «وارپ پی ال اس»

شاخص‌های برازش	میزان	ملاک	معناداری
میانگین نرخ تورم واریانس ^۱	۳/۳۳۵	$5 \leq$ قابل قبول $3/3 \leq$ ایده آل	-
شاخص نیکویی برازش کلی ^۲	۰/۵۵۵	$0/1 \geq$ ضعیف $0/25 \geq$ متوسط $0/36 \geq$ عالی	-
میانگین ضریب مسیر ^۳	۰/۳۸۵	$0/05 <$	$0/001 <$
میانگین ضریب تعیین ^۴	۰/۴۹۵	$0/05 <$	$0/001 <$

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش با تکیه بر نظریه تبادل اجتماعی، تأثیر شایعات منفی در محیط کار بر پنهان کردن دانش کارکنان بررسی شد. علاوه بر این، سازوکارهای اساسی و شرایط مرزی مرتبط با شایعات در محیط کار و رفتارهای پنهان کردن دانش کارکنان سنجیده شد. در پژوهش‌های پیشین، تأیید شده بود که شایعات منفی در محیط کار به‌طور مثبت با رفتارهای پنهان کردن دانش مرتبط است. یافته‌های پژوهش حاضر ادبیات اخیر را غنی می‌کند که تأثیر شایعات منفی در محیط کار را بر واکنش‌های نگرشی و رفتاری کارکنان بررسی می‌کند (بابالوا همکاران، ۲۰۱۹؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۰؛ یائو و

1. Average Variance Inflation Factor (AVIF)
2. Goodness-of Fit Index (GOF)
3. Average path coefficient (APC)
4. Average R-squared (ARS)

همکاران، ۲۰۲۰؛ خان و همکاران، ۲۰۲۲؛ ژائو و همکاران، ۲۰۲۴). یافته‌ها نشان می‌دهد که رویدادها یا رویدادهای منفی در محیط کار، برای مثال، شایعات منفی در محیط کار، درک متقابل را در میان اهدافی که در ازای آن از به اشتراک‌گذاری منابع حیاتی خود (دانش) در تلاش برای متعادل کردن رابطه مبادله نابرابر خودداری می‌کنند، مخدوش می‌کند. افزون‌براین، یافته‌های پژوهش حاضر، همچنین نقش میانجی جهت‌گیری وظیفه‌ای را بین شایعات منفی محیط کار و رفتارهای پنهان کردن دانش نشان می‌دهد. این یافته با پژوهش‌های محدودی همسو است که تأثیر اساسی جهت‌گیری وظیفه را بر تجربیات کارکنان در محیط کار و نتایج حاصله نشان می‌دهند (موس و همکاران، ۲۰۲۰). وجود شایعات منفی محیط کار، حریم خصوصی اهداف را نقض می‌کند و احساس طرد شدن از سوی اعضای سازمان را به آن‌ها القا می‌کند (یی و همکاران، ۲۰۱۹). این احساس رفتار منفی باعث کاهش احساس مسئولیت نسبت به سازمان و در کل سازمان می‌شود که به نوبه خود به پنهان کردن دانش در کار تبدیل می‌شود. این نشان دهنده یک روح مشترک انسانی است که در نظریه تبادل اجتماعی حک شده است که زمانی که یک فرد رفتار منفی را از سوی یک سازمان یا همکاران درک می‌کند، تمایل دارد رفتارهای مطلوب خود را در محیط کار به‌عنوان یک پاسخ انتقام‌جویانه کاهش دهد. در نهایت، نتایج پژوهش حاضر، همچنین نقش میانجی استحقاق روانی را در فرایند تبادل اجتماعی که از سوی هدف شایعات منفی محیط کار تجربه می‌شود، نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که استحقاق روان‌شناختی تأثیر منفی شایعات منفی در محیط کار را بر رفتارهای پنهان کردن دانش تقویت می‌کند. افراد دارای حق روان‌شناختی، صرف نظر از میزان کار سخت یا تلاشی که انجام می‌دهند، خود را شایسته دریافت پاداش‌های سازمانی و به رسمیت‌شناختن می‌دانند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴)، بنابراین، شیوع شایعات منفی در محیط کار از سوی کارکنان دارای حق روان‌شناختی شدیدتر احساس می‌شود، زیرا چنین افرادی دارای سوگیری انتساب بیرونی هستند و همچنین ثبات عاطفی پایینی دارند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). تشدید ادراک از بدرفتاری در محیط کار به دلیل ویژگی شایستگی روانی، احساس رفتارهای پنهان کردن دانش را افزایش می‌دهد. این یافته‌ها، پژوهش‌های پیشین را تقویت می‌کنند که بر نقش تفاوت‌های دوگانه فردی در پژوهش‌های شایعات در محیط کار تمرکز دارند (یه و همکاران، ۲۰۱۹). پژوهش حاضر با روش‌های مختلف ادبیات موجود را غنی می‌کند. اول، پژوهش حاضر ادبیات شایعات منفی در محیط کار را با تأیید تأثیرات ذهنی زیان‌بار آن بر نتایج شناختی (وظیفه‌گرایی) و پیامدهای رفتاری (پنهان کردن دانش) با نظریه تبادل اجتماعی تقویت می‌کند. پژوهش‌های محدودی تأثیر شایعات منفی در محیط کار را بر نتایج کارکنان با سازوکارهای مختلف

احساسی و شناختی بررسی کرده‌اند (چنگ و همکاران، ۲۰۲۰، ۲۰۲۳؛ یائو و همکاران، ۲۰۲۰؛ یه و همکاران، ۲۰۱۹). با این حال، نقش جهت‌گیری وظیفه‌ای به‌عنوان یک سازوکار میانجی میان شایعات منفی در محیط کار و پنهان‌کردن دانش پژوهش نشده است. دوم، با بررسی ارتباط میان شایعات منفی در محیط کار و جهت‌گیری وظیفه، پژوهش حاضر به ادبیات جهت‌گیری وظیفه کمک می‌کند. پژوهش‌های موجود در درجه اول بر عوامل مثبت محیط کار متمرکز شده‌اند که ممکن است این نگرش کارکنان را تقویت کند، مانند رهبری اخلاقی، رهبری تحول‌آفرین، و حمایت سازمانی (اوا و همکاران، ۲۰۲۰؛ هانا و همکاران، ۲۰۱۴؛ ماس و همکاران، ۲۰۲۰). با این حال، پژوهش‌های کمی وجود دارد که تأثیر تجربیات منفی محیط کار را بر جهت‌گیری وظیفه کارکنان نشان دهد. پژوهش حاضر، شایعات منفی در محیط کار را به‌عنوان یک تجربه کاری غیرسازنده نشان داد که بر جهت‌گیری وظایف اهداف در محیط کار تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، پژوهش‌های گذشته نشان دادند که وظیفه‌گرایی با نتایج کارکنان مانند رفتار اخلاقی، عملکرد کاری، و رفتار شهروندی مرتبط است (اوا و همکاران، ۲۰۲۰؛ هانا و همکاران، ۲۰۱۴؛ ماس و همکاران، ۲۰۲۰). پژوهش حاضر، بر این ادبیات استوار است و تأکید می‌کند که جهت‌گیری وظیفه‌ای به خطر افتاده به دلیل برخورد منفی در محیط کار، رسیدن به اهداف را کاهش می‌دهد. پژوهش حاضر، همچنین ادبیات موجود را تأیید می‌کند که روی سوابق پنهان‌کردن دانش در کار تمرکز دارند (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲؛ خالد و همکاران، ۲۰۱۸، ۲۰۲۰؛ یائو و همکاران، ۲۰۲۰، بابالو و همکاران، ۲۰۱۹؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۰؛ خان و همکاران، ۲۰۲۲؛ ژائو و همکاران، ۲۰۲۴). سوم، یافته‌های موجود نشان می‌دهد که استحقاق روان‌شناختی پاسخ‌های کارکنان را به رفتار یا تجربیات منفی در محیط کار، مانند ذهنیت نهایی سرپرست، تضاد خانواده کاری، نقض قرارداد روان‌شناختی، و غیره تغییر می‌دهد (فراسات و همکاران، ۲۰۲۱؛ لایرد و همکاران، ۲۰۲۱). پژوهش حاضر نقش میانجی استحقاق روانی منطقی را در ارتباط میان شایعات منفی در محیط کار و پنهان‌کردن دانش بررسی کرده است. با بررسی این موضوع مشخص می‌شود که ادبیات پژوهش بر نقش تفاوت‌های فردی در پژوهش‌های شایعات در محیط کار تمرکز دارد (یی و همکاران، ۲۰۱۹). در نهایت، به‌طور کلی، پژوهش حاضر، با نشان دادن این‌که شایعات منفی در محیط کار یک تعامل استرس‌زای نامطلوب در محیط کار هستند که باعث ایجاد ادراک عدم تعادل در تبادل اجتماعی در میان اهداف می‌شوند، به ادبیات نظریه تبادل اجتماعی کمک کرده است (گولدر، ۱۹۶۰). این ادراکات خاص از نبود عمل متقابل در کار، احساس وظیفه نسبت به سازمان، مأموریت کلی آن و همکاران را کاهش می‌دهد. احساس وظیفه به خطر افتاده در نتیجه به پنهان‌شدن

دانش به‌عنوان وسیله‌ای برای متعادل کردن مبادله نابرابر تبدیل می‌شود و این فرایند تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی (استحقاق روانی منطقی) هدف قرار می‌گیرد.

یافته‌های پژوهش حاضر، از جنبه‌های زیر حائز اهمیت است. اولاً، جدا از ایجاد یک محیط کاری عادلانه و بی‌طرف، دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری باید سعی کنند فرهنگ هماهنگی را پرورش دهند که فضای درک متقابل و شفقت را تسهیل کند. چنین فرهنگی باید ارتباطات میان اعضای دانشگاه را افزایش دهد که روابط بین‌فردی صمیمانه را تضمین کند و به دانشگاه‌ها در جلوگیری از شیوع رفتارهای منفی در محیط کار کمک کند. علاوه بر این، تلاش‌های مدیران دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری برای ترتیب‌دادن آموزش با هدف تقویت مهارت‌های هوش هیجانی و بین‌فردی در تلاش برای تقویت تعامل مثبت بین همکاران باشد، این نه‌تنها وجود شایعات منفی را محدود می‌کند، بلکه به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تخصص در محیط کار را تشویق می‌کند (چنگ و همکاران، ۲۰۲۳). دوم، پیشنهاد می‌شود کارکنانی که از نظر روانشناختی استحقاق بالایی دارند، واکنش تندتری به شایعات منفی در محیط کار نشان می‌دهند که منجر به جهت‌گیری وظیفه‌ای کمتر و در نهایت پنهان‌کاری بیشتر دانش می‌شود؛ بنابراین، سازمان‌ها همچنین باید سیاست‌های مؤثری را برای مدیریت کارکنان با استحقاق روانی بالا تدوین کنند. از یک طرف، مدیران دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند استحقاق روان‌شناختی را در ارزیابی‌های شخصیتی بگنجانند تا نامزدهای دارای سطوح بالای استحقاق روان‌شناختی را بررسی کنند (هاروی و مارتینکو، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، مدیران می‌توانند با استفاده از پیش‌نمایش‌های شغلی، انتظارات روشنی را برای کارکنان تعیین کنند و از این راه از ارزش و انتظارات بی‌جا جلوگیری کنند (ژائو و همکاران، ۲۰۲۱). با انجام این کار می‌توان تا حدودی اثرات زیان‌بار استحقاق روانی و شایعات منفی در محیط کار را به حداقل رساند.

پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی و در سایر شهرها و استان‌های کشور انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود متغیرهای میانجی دیگر، مانند ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگ سازمانی، و جو سازمانی و سایر متغیرهای تأثیرگذار بر رفتارهای پنهان کردن دانش مانند خلاقیت، عملکرد، و غیره نیز در دیگر پژوهش‌ها سنجیده شوند.

References

- Abdillah, M. R., Wu, W., & Anita, R. (2022). Can altruistic leadership prevent knowledge hiding behaviour? Testing dual mediation mechanisms. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 352–366. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1776171>
- Ain, N. U., Azeem, M. U., Sial, M. H., & Arshad, M. A. (2022). Linking knowledge hiding to extra-role performance: The role of emotional exhaustion and political skills. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 367–380. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1876536>
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 136–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.02.007>
- Begemann V, Lehmann-Willenbrock N, Stein M. (2023). Peeling Away the Layers of Workplace Gossip: A Framework, Review, and Future Research Agenda to Study Workplace Gossip as a Dynamic and Complex Behavior. *Merits*, 3(2), 297-317. <https://doi.org/10.3390/merits3020017>.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1990). Assessing method variance in multitrait-multimethod matrices: The case of self-reported affect and perceptions at work. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 547–560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.547>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. J. Wiley.
- Bogilović, S., Černe, M., & Škerlavaj, M. (2017). Hiding behind a mask? Cultural intelligence, knowledge hiding, and individual and team creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 710–723. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1337747>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Burmeister, A., Fasbender, U., & Gerpott, F. H. (2019). Consequences of knowledge hiding: The differential compensatory effects of guilt and shame. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 281–304. <https://doi.org/10.1111/joop.12249>
- Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29–45. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04
- Castanheira, F. (2016). Perceived social impact, social worth, and job performance: Mediation by motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 789–803. <https://doi.org/10.1002/job.2056>
- Chandra, G., & Robinson, S. L. (2009). They're talking about me again: The impact of being the target of gossip on emotional distress and withdrawal. *Academy of Management Conference*. Chicago.
- Cheng, B., Dong, Y., Zhang, Z., Shaalan, A., Guo, G., & Peng, Y. (2020). When targets strike back: How negative workplace gossip triggers political acts by employees. *Journal of Business Ethics*, 175(2), 289–302. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04648-5>

- Cheng, B., Peng, Y., Shaalan, A., & Tourky, M. (2023). The hidden costs of negative workplace gossip: Its effect on targets' behaviors, the mediating role of guanxi closeness, and the moderating effect of need for affiliation. *Journal of Business Ethics*, 182(1), 287–302. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04994-y>
- Cheng, J., Usman, M., Bai, H., & He, Y. (2022). Can authentic leaders reduce the spread of negative workplace gossip? The roles of subordinates' perceived procedural justice and interactional justice. *Journal of Management & Organization*, 28(1), 9–32. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.32>
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 33(1), 64–88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- Cruz, T., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E., & Beersma, B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. *Group & Organization Management*, 46(2), 252–285. <https://doi.org/10.1177/1059601121992887>
- Danziger, E. (1988). Minimize office gossip. *Personnel Journal*, 67(1), 31–35.
- De Clercq, D., Fatima, T., & Jahanzeb, S. (2021). The link between interpersonal conflict and knowledge hiding: Mediated by relatedness need frustration, moderated by narcissistic rivalry. *International Journal of Conflict Management*, 33(3), 494–518. <https://doi.org/10.1108/IJCM-05-2021-0072>
- Eva, N., Newman, A., Miao, Q., Wang, D., & Cooper, B. (2020). Antecedents of duty orientation and follower work behavior: The interactive effects of perceived organizational support and ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 161(3), 627–639. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3948-5>
- Farasat, M., Azam, A., & Hassan, H. (2021). Supervisor bottom-line mentality, workaholism, and workplace cheating behavior: The moderating effect of employee entitlement. *Ethics & Behavior*, 31(8), 589–603. <https://doi.org/10.1080/10508422.2020.1835483>
- Ghani, U., Zhai, X., Spector, J. M., Chen, N. S., Lin, L., Ding, D., & Usman, M. (2020). Knowledge hiding in higher education: Role of interactional justice and professional commitment. *Higher Education*, 79(2), 325–344. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00412-5>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Guo, G. X., Cheng, B., Tian, J., Ma, J. F., & Gong, C. J. (2021). Effects of negative workplace gossip on unethical work behavior in the hospitality industry: The roles of moral disengagement and self-construal. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(3), 290–310. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1961111>
- Hannah, S. T., Jennings, P. L., Bluhm, D., Peng, A. C., & Schaubroeck, J. M. (2014). Duty orientation: Theoretical development and preliminary construct testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 220–238. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.10.007>

- Harvey, P., & Dasborough, M. T. (2015). Entitled to solutions: The need for research on workplace entitlement. *Journal of Organizational Behavior*, 36(3), 460–465. <https://doi.org/10.1002/job.1989>
- Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63(11), 1639–1660. <https://doi.org/10.1177/0018726710362923>
- Harvey, P., & Martinko, M. J. (2009). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 459–476. <https://doi.org/10.1002/job.549>
- Hayes, A. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. *Journal of Educational Measurement*, 51(3), 335–337. <https://doi.org/10.1111/jedm.12050>
- Huo, W., Cai, Z., Luo, J., Men, C., & Jia, R. (2016). Antecedents and intervention mechanisms: A multi-level study of R&D team's knowledge hiding behavior. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 880–897. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2015-0451>
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 800–818. <https://doi.org/10.1002/job.2358>
- Jiang, J. J., Wu, F., Yin, M., Yang, X., & Wang, H. R. (2022). Crippling influence of knowledge hiding on the innovative performance of GDAD group. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 449–460. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1983480>
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2022). Perception of organizational politics, knowledge hiding and organizational citizenship behavior: The moderating effect of political skill. *Personnel Review*, 52(3), 649–670. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2020-0607>
- Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors: An Islamic work ethics perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 794–806. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2017-0140>
- Khalid, M., Gulzar, A., & Khan, A. K. (2020). When and how the psychologically entitled employees hide more knowledge. *International Journal of Hospitality Management*, 89, 102413. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102413>
- Khalid, M., Gulzar, A., Khan, A. K., & Abbas, N. (2022). Psychological entitlement and knowledge-hiding behaviours: Role of job stress and living a job calling. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 474–485. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.2007810>
- Khan, A. G., Li, Y., Akram, Z., & Akram, U. (2022). Why and how targets' negative workplace gossip exhort knowledge hiding? Shedding light on organizational justice. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1458–1482. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2020-0930>
- Labafi, S., Issac, A. C., & Sheidaee, S. (2022). Is hiding something you know as important as knowing it? Understanding knowledge hiding in IT-enabled services of Iran. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 461–473. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1992314>

- Laird, M. D., Zboja, J. J., Harvey, P., Victoravich, L. M., & Narayan, A. (2021). Entitlement: Friend or foe of work-family conflict? *Journal of Managerial Psychology*, 36(5), 447–460. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2020-0326>
- Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2020). Introverts maintain creativity: A resource depletion model of negative workplace gossip. *Asia Pacific Journal of Management*, 337(1), 325–344. <https://doi.org/10.1007/s10490-018-9595-7>
- Mackey, J. D., Brees, J. R., McAllister, C. P., Zorn, M. L., Martinko, M. J., & Harvey, P. (2018). Victim and culprit? The effects of entitlement and felt accountability on perceptions of abusive supervision and perpetration of workplace bullying. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 659–673. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3348-7>
- Miminoshvili, M., & Černe, M. (2022). Workplace inclusion–exclusion and knowledge-hiding behaviour of minority members. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 422–435. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1960914>
- Moss, S. E., Song, M., Hannah, S. T., Wang, Z., & Sumanth, J. J. (2020). The duty to improve oneself: How duty orientation mediates the relationship between ethical leadership and followers' feedback-seeking and feedback-avoiding behavior. *Journal of Business Ethics*, 165 (4), 612–631. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4095-8>
- Mu, X., Mao, J. Y., Huang, R., & Yuan, S. B. (2022). How employees with a depressogenic attributional style respond to negative workplace gossip: Evidence based on a survey and a scenario experiment. *Personality & Individual Differences*, 189, 111500. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111500>
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398–415. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2012-0380>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Priesemuth, M., & Taylor, R. M. (2016). The more I want, the less I have left to give: The moderating role of psychological entitlement on the relationship between psychological contract violation, depressive mood states, and citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 967–982. <https://doi.org/10.1002/job.2080>
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311–334. <https://doi.org/10.1002/job.2653>
- Qin, X., Chen, C., Yam, K. C., Huang, M., & Ju, D. (2019). The double-edged sword of leader humility: Investigating when and why leader humility promotes versus inhibits subordinate deviance. *Journal of Applied Psychology*, 105 (7), 1–21. <https://doi.org/10.1037/ap10000456>
- Rhee, Y. W., & Choi, J. N. (2017). Knowledge management behavior and individual creativity: Goal orientations as antecedents and in-group social status as moderating contingency. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 813–832. <https://doi.org/10.1002/job.2168>

- Wu, X. F., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3006-5>
- Yam, K. C., Klotz, A. C., He, W., & Reynolds, S. J. (2017). From good soldiers to psychologically entitled: Examining when and why citizenship behavior leads to deviance. *Academy of Management Journal*, 60(1), 373–396. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0234>
- Yao, Z., Luo, J., & Zhang, X. (2020). Gossip is a fearful thing: The impact of negative workplace gossip on knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1755–1775. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2020-0264>
- Ye, Y., Zhu, H., Deng, X., & Mu, Z. (2019). Negative work- place gossip and service outcomes: An explanation from social identity theory. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 159–168. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.020>.
- Zou X, Chen X, Chen F, Luo C, Liu H. (2020) The Influence of Negative Workplace Gossip on Knowledge Sharing: Insight from the Cognitive Dissonance Perspective. *Sustainability*, 12(8), 3282. <https://doi.org/10.3390/su12083282>.
- Zhao, L. J., Lam, L. W., Zhu, J. N. Y., & Zhao, S. M. (2021). Doing it purposely? mediation of moral disengagement in the relationship between illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 179(3), 733–747. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04848-7>
- Zhao, H., & Xia, Q. (2019). Nurses' negative affective states, moral disengagement, and knowledge hiding: The moderating role of ethical leadership. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 357–370.
- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., & Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *The International Journal of Hospitality Management*, 59, 84–94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.009>
- Zhao, H., Ma, Y. & Chen, Y. (2024) The double-edged sword of negative workplace gossip: when and how negative workplace gossip promotes versus inhibits knowledge hiding. *Curr Psychol* 43, 21840–21856. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05954-1>
- Zhao, L., Khalid, M., Karim Khan, A., & Ma, Y. (2024). Negative workplace gossip and knowledge hiding: roles of duty orientation and psychological entitlement. *Knowledge Management Research & Practice*, 22(2), 198–209.