



The Effects of Abusive Supervision on Knowledge Sharing and Hiding in University: A Study on the Relevance of Islamic Work Ethics

Abbas GhaedAmini Harouni^{id}

PhD., in Cultural Management, University of Applied Science and Technology of Farsan Center, Chaharmahal and Bakhtiari, Iran (Corresponding author). abbasgheadamini2020@gmail.com

Mehrdad Sadeghi de cheshmeh^{id}

Assistant Professor, Faculty of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran. mehr.sadeghi@khuif.ac.ir

GhulamReza Maleki Farsani^{id}

PhD., in Cultural Management, University of Applied Science and Technology of Harand Center, Isfahan, Iran. malekifarsanig@yahoo.com

Abstract

Purpose: The phenomenon of knowledge concealment within organizations has only recently garnered the attention of researchers, despite being a potentially common behavior in the workplace. Emerging research findings suggest that concealing knowledge is not necessarily a negative practice with harmful consequences. Why do employees conceal their knowledge? What strategies can organizations implement to promote knowledge sharing in the workplace? Therefore, the aim of the current study was to examine the impact of abusive supervision on knowledge sharing and concealment, with the mediating influence of Islamic work ethics.

Method: The current study was applied with a specific purpose and utilized a descriptive approach to collect correlational data. The statistical population for this research comprised all the employees of Chaharmahal and Bakhtiari universities, totaling 2255 people. A sample size of 660 people was selected using Cochran's formula, and the sample was chosen using the stratified sampling method, based on the size of each region. They were selected based on the floor area of each level. The research utilized several standard questionnaires, including the abusive supervision questionnaire, Teper's (2000) questionnaire, Pang's (2012) knowledge sharing questionnaire, Hoff and De Ridder's (2004) questionnaire on knowledge hiding, and Ali's (1992) questionnaire on Islamic work ethics. The validity of the questionnaires was assessed based on content, form, and structural validity. After making the necessary adjustments, the validity was confirmed. On the other hand, the reliability of the questionnaires was found to be 0.85, 0.85, 0.75, and 0.75, respectively, using the Cronbach's alpha method. An estimated value of 0.77 was obtained, and data analysis was conducted at the inferential level using structural equation modeling in Warp software.

Findings: The research results revealed that abusive supervision, in the context of Islamic work ethics, has a negative and significant impact on knowledge sharing, with a coefficient of 0.22.

Cite this article: GhaedAmini Harouni, A., Sadeghi de cheshmeh, M. & Maleki Farsani, G.R. (2023). The Effects of Abusive Supervision on Knowledge Sharing and Hiding in University: A Study on the Relevance of Islamic Work Ethics. *Sciences and Techniques of Information Management*, 9(3): 469-503. <https://doi.org/10.22091/STIM.2023.8704.1876>

Received: 2023-03-27 ; **Revised:** 2023-05-04 ; **Accepted:** 2023-06-12 ; **Published online:** 2023-09-21

© The Author(s).

Article type: Research

Published by: University of Qom.



Additionally, abusive supervision, within the framework of Islamic work ethics, has a positive and significant impact on knowledge hiding. The coefficient for this effect is 0.11, and the direct effect of abusive supervision on knowledge sharing is also significant and negative. The coefficient for this effect is 0.66, and the direct impact of abusive supervision on knowledge concealment is significant and positive. The coefficient for this effect is 0.55.

Conclusion: Most previous studies have focused solely on one aspect of knowledge sharing and knowledge concealment. Influential variables such as abusive supervision, which impact both knowledge sharing and knowledge concealment, with the mediating role of Islamic work ethics, have received less attention. These two central constructs of motivations and antecedents are distinct and cannot be considered as two ends of the same continuum. Therefore, the current study is one of the few that seeks to investigate the positive effects of abusive supervision on hidden knowledge behaviors and the negative effects of abusive supervision on knowledge sharing. According to the findings, abusive leadership has a significant impact on many organizations, leading to negative effects such as reduced profitability. The organizations most affected are knowledge-based institutions, including universities. Such organizations are likely to fall victim to toxic behavior. Employees intentionally withhold knowledge due to abusive supervision and other forms of interpersonal hostility. Some organizations at risk for the negative effects of abusive monitoring include universities that heavily rely on in-depth knowledge to make real-time decisions based on information or data. As a result, having incorrect information or dealing with employees who withhold vital information can have serious consequences. Universities that experience abusive control over knowledge are likely to lose competitiveness because they are deprived of critical knowledge needed to excel over their competitors. They are also impacted by abusive control over knowledge sharing, leading to a decrease in knowledge exchange. Given the anticipated high number of losses, it is imperative for busy supervisors to take their responsibility seriously and ensure fair treatment of employees. Their involvement in decision-making processes should be restricted when any indications of abusive behavior are observed in the workplace. If such situations occur, supervisors should receive training to develop their abilities to build positive relationships with subordinates. To enhance the culture of knowledge sharing in organizations, employees should be provided with the opportunity to take part in decision-making processes. The current research has several important implications for management theory and practice. First, by examining business ethics from the perspective of Islamic work ethics, it offers valuable insights that aid in understanding how the detrimental effects of abusive leadership can be mitigated in organizational settings. Although Islamic work ethics are based on the teachings of Islam, which encourage people to acquire knowledge, share it with others, and respond to bad deeds with constructive behavior, the consequences of these teachings regulate moral and ethical work behavior. This can be considered universal.

Keywords: Abusive Supervision, Knowledge Sharing, Knowledge Hiding, Islamic Work Ethics.



اثرات سرپرستی توهین آمیز بر اشتراک گذاری و پنهان سازی دانش در دانشگاه: مطالعه‌ای درباره ارتباط اخلاق کار اسلامی

عباس قاندامینی هارونی^{id}

دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز فارس، چهارمحال و بختیاری، ایران (نویسنده مسئول).
abbasheadamini2020@gmail.com orcid

مهرداد صادقی ده چشمه^{id}

استادیار، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.
mehr.sadeghi@khuif.ac.ir

غلامرضا مالکی فارسانی^{id}

دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز هرنند، اصفهان، ایران. malekifarsanig@yahoo.com

چکیده

هدف: پنهان سازی دانش به عنوان یک پدیده سازمانی، تنها در دهه اخیر توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است، اگرچه ممکن است یک رفتار رایج در محیط کار باشد. یافته‌های پژوهشی در حال ظهور نشان می‌دهد که پنهان کردن دانش لزوماً یک عمل منفی با پیامدهای زیان بار نیست. در پاسخ به این سوال که چرا کارکنان دانش خود را پنهان می‌کنند؟ و سازمان‌ها برای تشویق به اشتراک گذاری دانش در محیط کار، چه کاری می‌توانند انجام دهند؟ پژوهش حاضر به بررسی اثرات سرپرستی توهین آمیز بر اشتراک گذاری و پنهان سازی دانش با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی پرداخته است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل 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، ۶۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. نمونه مورد پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، متناسب با حجم هر طبقه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد سرپرستی توهین آمیز تیر (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه استاندارد اشتراک گذاری دانش پنگ (۲۰۱۲)، پرسش‌نامه استاندارد پنهان سازی دانش هوف و دی ریدر (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه استاندارد اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۲) بود که روایی پرسش‌نامه‌ها براساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصلاحات لازم، روایی ابزار مورد تایید قرار گرفت. از سوی دیگر، پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۵، ۰/۷۵ و ۰/۷۷ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت و تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک معادلات ساختاری در نرم افزار وارپ انجام شد.

استناد به این مقاله: قاندامینی هارونی، ع.، صادقی ده چشمه، م.، مالکی فارسانی، غ.ر. (۱۴۰۲). اثرات سرپرستی توهین آمیز بر اشتراک گذاری و پنهان سازی دانش در دانشگاه: مطالعه‌ای درباره ارتباط اخلاق کار اسلامی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۹(۳): ۴۶۹-۵۰۳.

<https://doi.org/10.22091/STIM.2023.8704.1876>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۷؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۲/۰۲/۱۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۲؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۶/۳۰

ناشر: دانشگاه قم

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان.



یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد سرپرستی توهین‌آمیز از طریق اخلاق کار اسلامی، بر اشتراک‌گذاری دانش، تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۲۲- بود. سرپرستی توهین‌آمیز از طریق اخلاق کار اسلامی، بر پنهان‌سازی دانش، تاثیر مثبت و معناداری داشت که ضریب این تاثیر ۰/۱۱+ است. تاثیر مستقیم سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش نیز معنادار و منفی بود که ضریب این تاثیر ۰/۶۶- بود. تاثیر مستقیم سرپرستی توهین‌آمیز بر پنهان‌سازی دانش نیز معنادار و مثبت بود که ضریب این تاثیر ۰/۵۵+ بود.

نتیجه‌گیری: سرپرستی توهین‌آمیز بر بسیاری از سازمان‌ها تاثیر می‌گذارد، از جمله تاثیر منفی بر سودآوری یک سازمان. سازمان‌هایی که بیشتر تحت تاثیر قرار می‌گیرند، سازمان‌هایی هستند که دانش‌محور هستند (از جمله دانشگاه‌ها). چنین سازمان‌هایی احتمالاً طعمه رفتار سمی کارکنان در پنهان کردن عمدی دانش، به دلیل نظارت سوء و سایر خصومت‌های بین‌فردی می‌شوند. برخی از سازمان‌ها که در معرض خطر تأثیرات منفی نظارت سوء قرار می‌گیرند، شامل دانشگاه‌ها نیز می‌شود که برای تصمیم‌گیری، با در نظر گرفتن اطلاعات یا داده‌های بلادرنگ، به طور واضح به دانش شدید وابسته است. بنابراین، داشتن اطلاعات نادرست یا برخورد با کارکنانی که اطلاعات حیاتی را پنهان می‌کنند، عواقب ناگواری را به همراه دارد. دانشگاه‌هایی که تحت تاثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر پنهان‌سازی دانش قرار می‌گیرند، به دلیل محرومیت از دانش حیاتی، برای برتری نسبت به رقبای خود، ناگزیر به کاهش رقابت هستند. همچنین تحت تاثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش قرار می‌گیرند، و به دلیل کاهش اشتراک‌گذاری دانش، دچار ضرر و زیان‌های زیادی خواهند شد، لذا سرپرستان پرمشغله باید به طور جدی در قبال رفتار منصفانه با کارکنان پاسخگو باشند. مشارکت آن‌ها در فرایندهای تصمیم‌گیری باید زمانی که هرگونه نشانه‌ای از رفتار توهین‌آمیز در محیط کار مشاهده می‌شود، محدود گردد. اگر چنین موقعیت‌هایی رخ دهد، سرپرستان باید از نظر توسعه توانایی‌های خود برای ایجاد روابط مثبت با زیردستان آموزش ببینند. برای تقویت فرهنگ تسهیم دانش در سازمان‌ها باید به کارکنان فرصت داد تا در فرایندهای تصمیم‌گیری شرکت کنند. پژوهش حاضر چندین پیامد مهم برای تئوری و عمل مدیریت دارد: اول، با مشاهده اخلاق تجاری از دریچه اخلاق کار اسلامی، بیش از پیش قابل توجهی ارائه می‌دهد، که به درک زمانی که اثرات مضر سرپرستی توهین‌آمیز در تنظیمات سازمانی کاهش می‌یابد، کمک می‌کند. اگرچه اخلاق کار اسلامی براساس آموزه‌های اسلام است که در آن افراد تشویق می‌شوند تا دانش را کسب کنند و با دیگران به اشتراک بگذارند و به اعمال بد با رفتار سازنده پاسخ دهند، اما پیامدهای این آموزه‌ها در تنظیم رفتار کاری اخلاقی را می‌توان جهانی دانست.

کلیدواژه‌ها: سرپرستی توهین‌آمیز، اشتراک‌گذاری دانش، پنهان‌سازی دانش، اخلاق کار اسلامی، مدیریت دانش.

۱. مقدمه

در دهه‌های اخیر یک جنبش فزاینده پژوهشی در مورد سرپرستی توهین‌آمیز^۱ که به عنوان ادراک کارکنان از میزان استفاده مداوم رهبران از رفتارهای خصمانه کلامی و غیرکلامی، که البته این رفتارهای خصمانه شامل اقدام و تماس فیزیکی نیست (تپر^۲، ۲۰۰۰) به راه افتاده است. سرپرستی توهین‌آمیز که به عنوان یکی از شکل‌های بارز ظهور رهبری مخرب شناخته شده است (کراسیکووا و همکاران^۳، ۲۰۱۳)، دارای اثرات زیانباری بر سازمان و زیردستان است (مارتینکو و همکاران^۴، ۲۰۱۳؛ تپر، ۲۰۰۷). طی دهه گذشته، پژوهشگران بر جنبه تاریک یا مخرب سرپرستی که رفتارهای مختلفی همچون آزار و اذیت جنسی، خشونت فیزیکی و اعمال خصمانه غیرفیزیکی، که به عنوان رایج‌ترین شکل تخریب شناخته می‌شوند، تمرکز کرده‌اند (خان و همکاران^۵، ۲۰۱۰). رشد فزاینده علائق پژوهشی به رفتارهای منفی در سازمان‌ها، منجر به جابجایی تمرکز ادبیات رهبری به جای توجه صرف بر رفتارهای اثربخش رهبری به هر دو جنبه مثبت و منفی رهبری گردید (وو^۶، ۲۰۰۸). پژوهش‌های پیشین نشان دادند که سرپرستی توهین‌آمیز زمانی ظهور پیدا می‌کند که یک کارمند با توهین و تمسخر از جانب رئیس خودکامه خود، روبه‌رو شود (اشفق و همکاران^۷، ۲۰۱۳). سرپرستان توهین‌کننده، همواره زیردستان را به خاطر اشتباهات و قصورهای گذشته، مورد سرزنش و اذیت و آزار قرار داده و یا زیردستان را در مقابل دیگران تحقیر می‌کنند (تپر، ۲۰۰۰). پژوهش‌های متعددی نشان داده است که سرپرستی توهین‌آمیز به پریشانی‌ها و آسیب‌های روانشناختی (هاروی و همکاران^۸، ۲۰۰۷)، کاهش سطح رضایت شغلی (تپر، ۲۰۰۰)، کاهش تعهد شغلی (تپر و همکاران، ۲۰۰۴)، رفتارهای انحرافی در سازمان (لیان و همکاران^۹، ۲۰۱۲)، کاهش سطح عملکرد فردی و گروهی (پریسموز و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۴؛ ژو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۲)، کاهش سطح خلاقیت (لیو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۲) و

1. Abusive supervision
2. Tepper
3. Krasikova
4. Martinko
5. Khan
6. Wu
7. Ashfaq
8. Harvey
9. Lian
10. Priesemuth
11. Xu
12. Liu

کاهش سطح اشتراک‌گذاری دانش و پنهان‌سازی دانش (آنسر و همکاران^۱، ۲۰۲۱) منجر می‌شود. به‌زعم تپر و همکاران (۲۰۰۶)، اثرات منفی و مخرب سرپرستی توهین‌آمیز، سالانه حدود ۲۳/۸ میلیارد دلار برای سازمان‌های آمریکایی هزینه ایجاد می‌کند. به‌طور مشخص، سرپرستی توهین‌آمیز یک مشکل اجتماعی پیچیده محسوب شده و همواره در محیط‌های کاری و سازمان وجود داشته و می‌تواند هزینه‌های زیادی را از بُعد مالی و غیرمالی (آسیب‌های روحی و روانشناختی) بر سازمان و کارکنان تحمیل نماید. هر سازمانی نیاز به دانش دارد؛ زیرا رقابت پایدار را در دنیای پیچیده، مبهم، نامطمئن و بی‌ثبات کنونی فراهم می‌کند. کارکنان باید دانش را در بین خود به دست آورند و به اشتراک بگذارند (هان و همکاران^۲، ۲۰۲۱). سازمان‌های متنوع و با ظرفیت بیشتر، بر پذیرش ترکیب استراتژیک مختلف، مانند مدیریت دانش تاکید دارند. مدیریت دانش به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اشتراک دانش به درستی صورت گیرد و دوام و مزیت رقابتی فعالیت‌ها را افزایش دهند. در طراحی و اجرای خدمات و کالاهای نوآورانه، مدیریت دانش به عنوان یک مؤلفه حیاتی برای مدیریت روش کسب‌وکار در محیط کسب‌وکار مدرن در نظر گرفته شده است. به همین دلیل است که سازمان‌ها به اجرای آن ادامه می‌دهند (کومار جاها و وارکی^۳، ۲۰۱۸). بنابراین، از سازمان‌ها انتظار می‌رود که علاوه بر اطمینان از وجود محیطی مساعد که حُسن نیت و اعتماد را برای به اشتراک‌گذاری یکپارچه دانش ارتقاء می‌دهد، در ایجاد یک سیستم مدیریت دانش جامع سرمایه‌گذاری کنند. طبق پژوهش‌های متعدد، انتقال دانش از یک کارمند به کارمند دیگر، باعث افزایش عملکرد و اثربخشی سازمانی می‌شود (سینگ^۴، ۲۰۱۹). بیشتر سازمان‌ها راهبردهایی را به‌کار گرفته‌اند که انتقال روان دانش را در بین کارکنان تضمین می‌کند. این اقدامات شامل معرفی سیستم‌هایی است که به کارکنان پاداش می‌دهد، و تقویت روابط بین‌فردی در محیط کار و ایجاد فرهنگی که اشتراک‌گذاری دانش را افزایش می‌دهد، است (ژیانو و کوک^۵، ۲۰۱۹). با این وجود، برخی از کارکنان تصمیم گرفته‌اند بخشی از دانش انتقادی خود را با دیگران به اشتراک نگذارند. علی‌رغم پژوهش‌های متعددی که برای ابهام‌زدایی از اهمیت اشتراک دانش انجام شده است، بسیاری از کارکنان هنوز سخت‌گیر هستند و به احتکار دانش علاقه دارند (دی وایو و همکاران^۶،

1. Anser
2. Han
3. Kumar Jha & Varkkey
4. Singh
5. Xiao & Cooke
6. Di Vaio

۲۰۲۱). عواملی که در رفتارهای معکوس دانش نقش دارند، مانند پنهان‌سازی دانش، هنوز کشف نشده‌اند (کانلی و همکاران^۱، ۲۰۱۲؛ سرنکو و بونتیس^۲، ۲۰۱۶). پنهان‌سازی دانش به عنوان یک تصمیم عمدی برای پنهان کردن انواع دانش و اطلاعاتی که دیگران درخواست می‌کنند، تعریف می‌شود (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲). یک تصور غلط رایج وجود دارد، مبنی بر اینکه پنهان‌سازی دانش و به اشتراک‌گذاری دانش در دو طرف یک پیوستار قرار دارند (پنگ^۳، ۲۰۱۲). پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که آن‌ها ساختارهای مرتبط، اما متمایز با مکانیسم‌ها و نتایج زیربنایی متفاوت در پاسخ به پشایندهای همگن هستند (کانلی و زوایگ^۴، ۲۰۱۵؛ پنگ، ۲۰۱۳). پژوهش‌های قبلی نشان داده است که چگونه عوامل بین فردی و مرتبط با دانش، در رفتارهای پنهان‌سازی دانش نقش دارند. به طور خاص، بی‌اعتمادی، پیچیدگی دانش، ارتباط با وظیفه دانش، عدم مالکیت روانشناختی و جو اشتراک دانش، با رفتارهای پنهان‌سازی دانش مرتبط است (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲؛ پنگ، ۲۰۱۲). با این حال، رفتارهای ناکارآمد سرپرستان که به رفتارهای پنهان‌سازی دانش کمک می‌کند، هنوز مورد بررسی قرار نگرفته است. این امر یک غفلت جدی به نظر می‌رسد؛ زیرا سرپرستان نمایندگان سازمانی و تصمیم‌گیرندگان اصلی هستند. در نتیجه، اقدامات آنها می‌تواند عامل مهمی در تأثیرگذاری بر رفتارهای اختیاری زیردستان، مانند پنهان‌سازی دانش باشد (سریواستاوا و همکاران^۵، ۲۰۰۶). پنهان کردن دانش تحت تأثیر عوامل سازمانی، محتوای دانش و عوامل فردی است. براساس عوامل شخصی، عوامل مخفی‌سازی دانش شامل ارزش دانش درک شده، برخورداری روانشناختی از دانش و تعهد به دانش است. براساس عوامل شخصی، عوامل پنهان کردن دانش شامل ارزش دانش درک شده، برخورداری روانی از دانش و تعهد به دانش است (نگوین و همکاران^۶، ۲۰۲۲). به‌زعم کانلی و همکاران (۲۰۱۲) عواملی مانند قوانین سازمان، سیستم‌های پاداش و رهبری ممکن است بر نحوه پنهان شدن اطلاعات تأثیر بگذارد. به اشتراک‌گذاری اطلاعات در محیط کار تحت تأثیر روابط بین فردی و نحوه برخورد سرپرستان با فرد قرار می‌گیرد. پژوهش حاضر در مورد اینکه چگونه رهبری ناکارآمد بر انتخاب کارکنان برای پنهان کردن اطلاعات از دیگران تأثیر می‌گذارد، متمرکز است. در

1. Connelly
2. Serenko & Bontis
3. Peng
4. Connelly & Zweig
5. Srivastava
6. Nguyen

مورد عوامل مرتبط با دانش، پیچیدگی دانش و مرتبط بودن دانش با کار، شناسایی شد. سایر عوامل سازمانی که منجر به پنهان کردن دانش می‌شوند، عبارتند از سیاست، جهت‌گیری هدف، خط‌مشی‌ها، سیستم‌های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری (میمینوشویلی و سرن^۱، ۲۰۲۲). در نتیجه، کارکنانی هستند که نمی‌خواهند دانش را به اشتراک بگذارند و از فعالیت‌هایی که شامل اشتراک دانش است، اجتناب می‌کنند. همچنین، به‌زعم خورووا و وچلر^۲ (۲۰۲۰) رفتارهای توهین‌آمیز نشان داده شده توسط سرپرستان، رفتار پنهان کردن دانش را تسهیل می‌کند. اگرچه، چنین موضوعی مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است؛ زیرا پژوهش‌های زیادی در مورد این‌که چگونه سرپرستی توهین‌آمیز منجر به پنهان‌سازی دانش می‌شود، انجام نشده است (آنسر و همکاران^۳، ۲۰۲۱). پژوهش حاضر تا حدی به بررسی رفتارهای پنهان‌سازی دانش در میان کارکنان می‌پردازد که اغلب کشف نشده‌اند. با این حال، این رفتارها اثرات نامطلوبی بر عملکرد مناسب یک سازمان مانند نوآوری، پایداری، سودآوری و بهره‌وری دارند (ژیانو و کوک^۴، ۲۰۱۹). با توجه به ماهیت نوآورانه پژوهش حاضر، انگیزه اصلی برای این پژوهش، از نیاز به کشف مکانیسم‌های اساسی و شرایط مرتبط با سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای پنهان دانش ناشی می‌شود. سرپرستی توهین‌آمیز به ادراک کارکنان در مورد میزان رفتارهای بی‌ادبانه و خصمانه سرپرستان آن‌ها اشاره دارد (تپر^۵، ۲۰۰۰). اگرچه ارتباط سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای ناکارآمد زیردستان (پنهان‌سازی دانش) به خوبی تایید شده است، اما هنوز مشخص نیست که سرپرستی توهین‌آمیز چگونه با رفتارهای پنهان‌سازی دانش مرتبط است، و چرا برخی از زیردستان، برخلاف دیگران، در پاسخ به سرپرستی توهین‌آمیز، رفتارهای پنهان‌سازی دانش بیشتری دارند (خالد و همکاران^۶، ۲۰۱۸).

برای پاسخ به این سؤالات پژوهش، از ادبیات مربوط به تئوری پرخاشگری جابجا شده^۶، نظریه تبادل اجتماعی و اخلاق کار اسلامی استفاده شده است. این فرضیه مطرح است که رفتارهای توهین‌آمیز رهبران، مانند تمسخر عمومی، انتقاد و ارباب زیردستان، ادراک زیردستان آن‌ها را از عدالت بین فردی تضعیف می‌کند (رافرتی و رستوبوگ^۷، ۲۰۱۱). ادراک پایین از عدالت بین فردی، با

1. Miminoshvili & Cerne

2. Khoreva & Wechtler

3. Anser

4. Tepper

5. Khalid

6. Displaced aggression theory

7. Rafferty & Restubog

رفتارهای پنهان‌سازی دانش، و نیز جهت‌گیری اخلاق کار اسلامی که کار را به عنوان یک فضیلت می‌بیند، مرتبط است (راگاب ریزک^۱، ۲۰۰۸). اخلاق کار اسلامی را به عنوان یکی از شرایط برای ارتباط بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای پنهان‌سازی دانش مورد بررسی قرار داده است. کارکنانی که دارای سطح بالایی از اخلاق کار اسلامی هستند، تمایل دارند که کمتر در رفتارهای پنهان‌سازی دانش، در پاسخ به سرپرستی توهین‌آمیز شرکت کنند. از این رو، اخلاق کار اسلامی ممکن است اثر سرپرستی توهین‌آمیز بر پنهان‌سازی دانش را کاهش دهد. اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌ها، به عنوان یک عامل موفقیت حیاتی برای بهبود عملکرد و پایداری کسب‌وکار شناخته شده است (کرمر و همکاران^۲، ۲۰۱۹). اشتراک‌گذاری یک فرآیند دوطرفه است که شامل رفتارهای فردی مربوط به به اشتراک‌گذاری و یادگیری اطلاعات و ایده‌های مربوط به کار با همکاران و سرپرستان، برای انجام مؤثر اهداف سازمانی است (کیم و همکاران^۳، ۲۰۱۵). پژوهش‌های زیادی بر اهمیت اشتراک‌گذاری دانش تاکید می‌کنند؛ زیرا چنین رفتارهایی با توانایی سازمان برای به دست آوردن موفقیت‌آمیز مزیت رقابتی، مرتبط است (کیم و همکاران، ۲۰۱۵). به همین ترتیب، اثرات مثبت اشتراک‌گذاری دانش بر خلاقیت تیم و نوآوری تجاری نیز گزارش شده است (جهانزب و همکاران^۴، ۲۰۱۹). این امر اهمیت بررسی متمرکز عوامل مؤثر بر رفتار اشتراک‌گذاری دانش در بین کارکنان را برجسته می‌کند. در حالی که ادبیات موجود پژوهش عوامل فردی و سازمانی را که اشتراک‌گذاری دانش را ترویج می‌کنند، بررسی کرده‌اند (جیانگ و گو^۵، ۲۰۱۶). پژوهش‌های پیشین در مورد موانع اشتراک‌گذاری دانش محدود است (وو و لی^۶، ۲۰۱۶؛ جاوید و همکاران^۷، ۲۰۱۷؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۵). به عنوان مثال، بسیاری از پژوهش‌ها بر تأثیر سبک‌های رهبری مثبت در بهبود اشتراک‌گذاری دانش تاکید می‌کنند (هان و همکاران^۸، ۲۰۱۶؛ لی و لی^۹، ۲۰۱۸؛ یاداو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹)، در حالی که تنها چند پژوهش تأثیر رهبری مخرب بر اشتراک‌گذاری دانش را بررسی کرده‌اند (به عنوان مثال: فنگ و

1. Ragab Rizk
2. Kremer
3. Kim
4. Jahanzeb
5. Jiang & Gu
6. Wu & Lee
7. Javed
8. Han
9. Le & Lei
10. Yadav

وانگ^۱، ۲۰۱۹؛ خالد و همکاران^۲، ۲۰۱۸). پیشرفت در مدیریت دانش، نه تنها مستلزم درک عمیق عواملی است که اشتراک‌گذاری دانش را تقویت می‌کند، بلکه شامل عواملی که مانع آن می‌شوند نیز است. در رابطه با عوامل بازدارنده، پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که سرپرستی توهین‌آمیز نوعی رهبری مخرب بوده و به‌طور جدی مانع اشتراک‌گذاری دانش می‌شود (فنگ و وانگ، ۲۰۱۹). سرپرستی توهین‌آمیز به ادراک کارکنان در مورد میزانی که سرپرستان آن‌ها در رفتارهای بی‌ادبانه و خصمانه انجام می‌دهند، اشاره دارد (تیر، ۲۰۰۰). سرپرستی توهین‌آمیز یک مشکل رایج در سازمان‌های معاصر است که به‌طور مثبت با پنهان‌سازی دانش در محیط کار مرتبط است (فنگ و وانگ، ۲۰۱۹؛ خالد و همکاران، ۲۰۱۸؛ زوایگ و اسکات^۳، ۲۰۱۸). در این پژوهش تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش، از طریق اخلاق کار اسلامی ارائه می‌شود. سرپرستی توهین‌آمیز در سازمان‌ها وجود دارد؛ زیرا سرپرستان اغلب تصمیم‌گیرندگان سازمانی هستند. از این‌رو مهم است که بررسی شود چگونه اقدامات آن‌ها بر رفتارهای مثبت و اختیاری در محیط کار (مانند اشتراک‌گذاری دانش) تأثیر می‌گذارد. تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش، روی این دو عامل (فردی و سازمانی) متمرکز شده است؛ زیرا نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که جهت‌گیری‌های فردی خاص، تأثیر عوامل سازمانی را بر رفتار کاری تعدیل می‌کند (جهانزب و همکاران، ۲۰۱۹؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۶). به عنوان مثال، زیربنای نظری اخلاق کار اسلامی تأکید دارد که افراد به‌طور کلی انگیزه کسب دانش و همکاری با همکاران را دارند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷؛ خالد و همکاران، ۲۰۱۸؛ مرتضی و همکاران^۴، ۲۰۱۶). به زعم بندورا، کسب دانش، تمایل عمومی فرد را برای یادگیری ایده‌های جدید و کسب مهارت‌های جدید در یک محیط اجتماعی توضیح می‌دهد (بندورا^۵، ۱۹۷۷). در چنین شرایطی، استدلال می‌شود که تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش متفاوت خواهد بود. به‌طور خاص‌تر، پژوهش حاضر می‌تواند نتیجه یک پژوهش تجربی را ارائه بدهد؛ زیرا فرهنگ فاصله قدرت بالا در ایران، سرپرستی توهین‌آمیز را محتمل‌تر می‌کند. پژوهش حاضر به کاهش اثرات سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش، از طریق درک عمیق‌تر گرایش افراد به اخلاق کار اسلامی و یادگیری کمک می‌کند.

1. Feng & Wang
2. Khalid
3. Zweig & Scott
4. Murtaza
5. Bandura

پژوهش حاضر با سه هدف انجام شده است:

(۱) پژوهش حاضر رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و پنهان‌سازی دانش را در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بررسی می‌کند. یافته‌های این پژوهش را می‌توان برای کاهش پنهان‌سازی دانش به کار برد؛ زیرا اشتراک‌گذاری دانش یک متغیر متمایز است. یافته‌های این پژوهش به دانش در مورد پیشیند اشتراک‌گذاری دانش، پنهان‌سازی دانش و نتایج سرپرستی توهین‌آمیز کمک می‌کند.

(۲) در پژوهش حاضر ادبیات مربوط به تنوری پرخاشگری جابه‌جا شده و نظریه تبادل اجتماعی، با ادبیات اخلاق کار اسلامی ادغام شده است، تا بینش جدیدی در مورد مکانیسم‌های مرتبط با رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و اشتراک‌گذاری دانش، و پنهان‌سازی دانش ارائه شود.

(۳) پژوهش حاضر، در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری انجام شده است، در سازمان‌های ایرانی فرهنگ فاصله، نسبتاً با قدرت بالا مستقر است که اغلب به عنوان حامی نابرابری‌های بزرگ قدرت و ثروت توصیف می‌شود (هافستد، ۲۰۰۱). احترام به اقتدار مرتبط با چنین فرهنگ‌هایی، ممکن است مردم را نسبت به سرپرستی توهین‌آمیز، کمتر حساس کند.

۲. فرضیه‌ها و چارچوب مفهومی پژوهش

۲-۱. رابطه سرپرستی توهین‌آمیز با اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش

دانش به عنوان یک منبع حیاتی سازمانی و اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یک عنصر کلیدی برای موفقیت سازمانی شناخته می‌شود (چوی و همکاران^۱، ۲۰۱۹). تا به امروز، تلاش‌های گسترده‌ای برای درک پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش انجام شده است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، تعهد سازمانی و اعتماد در سطح فردی از پیشایندهای مهم اشتراک‌گذاری دانش هستند (وو و لی^۲، ۲۰۱۶؛ کیم و همکاران^۳، ۲۰۱۶). سیستم‌های پشتیبانی و پاداش به عنوان پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش شناسایی شده‌اند (لیو و لیو، ۲۰۱۱؛ وو و لی، ۲۰۱۶). تصمیمات کارکنان در مورد اشتراک‌گذاری دانش، تا حد زیادی به نحوه برخورد همکاران و به خصوص رهبران در محیط کار بستگی دارد (چوی و همکاران، ۲۰۱۹). در نتیجه، تعدادی از پژوهش‌ها بر سبک‌های رهبری به عنوان پیشایندهای اشتراک‌گذاری دانش متمرکز شده‌اند

<http://stn.gom.ac.ir>

1. Choi

2. Wu & Lee

3. Kim

(سریواستاوا و همکاران^۱، ۲۰۰۶؛ بشیر و همکاران^۲، ۲۰۲۰). اخیراً یکی از شکل‌های مخرب رهبری که به عنوان سرپرستی توهین‌آمیز شناخته می‌شود، به‌عنوان عنوان پیشنهادی اشتراک‌گذاری دانش شناخته شده است (چوی و همکاران، ۲۰۱۹؛ فنگ و وانگ^۳، ۲۰۱۹). سرپرستی توهین‌آمیز در سازمان‌ها در سراسر جهان رایج است (آری و همکاران^۴، ۲۰۰۸). این نوع سبک رهبری، رفتارهای اختیاری کارکنان را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد، و رفتارهایی مانند رفتار شهروندی سازمانی (لیو و همکاران^۵، ۲۰۱۶)، و جابجایی کارکنان و رفتار انحرافی کاری را افزایش می‌دهد (آگاروال^۶، ۲۰۱۹؛ آری و همکاران، ۲۰۰۸؛ هان و همکاران^۷، ۲۰۱۶؛ جاوید و همکاران^۸، ۲۰۱۷؛ پرادان و ینا^۹، ۲۰۱۷؛ یانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹). سرپرستی توهین‌آمیز با برانگیختن آشکال دیگر نگرش‌ها و رفتارهای منفی در کارکنان مانند پریشانی روان‌شناختی و خستگی عاطفی همراه است (مارتینکو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۳؛ تپر^{۱۲}، ۲۰۰۰؛ پلتوکربی^{۱۳}، ۲۰۱۹). از آنجایی که سرپرستان عموماً مسئولیت‌های مهمی از جمله تصمیم‌گیری را در سازمان‌ها انجام می‌دهند، بررسی اینکه چگونه رفتار آنها بر اشتراک‌گذاری دانش در محیط کار تأثیر می‌گذارد، مهم است. این تأثیر را می‌توان در پرتو هنجار عمل متقابل بررسی کرد، که براساس آن، هنگامی که فرد نسبت به دیگران رفتار خوبی دارد، انتظار دارد در ازای آن، رفتاری مشابه از دیگران دریافت کند (گولدنر^{۱۴}، ۱۹۶۰). با تکیه بر این دیدگاه، کروپانزانو و میچل^{۱۵} (۲۰۰۵) مفهوم رفتار متقابل منفی را در مورد رفتار نامطلوب در محیط کار (مانند سرپرستی توهین‌آمیز) مطرح می‌کنند. پژوهش حاضر این مفهوم را برای درک رابطه بین

1. Srivastava
2. Bashir
3. Feng & Wang
4. Aryee
5. Lyu
6. Agarwal
7. Han
8. Javed
9. Pradhan & Jena
10. Yang
11. Martinko
12. Tepper
13. Peltokorpi
14. Gouldner
15. Cropanzano & Mitchell

سرپرستی توهین‌آمیز و اشتراک‌گذاری دانش به‌کار می‌برد، تا نشان دهد کارکنانی که در معرض سرپرستی توهین‌آمیز قرار دارند، ممکن است با عدم به اشتراک گذاشتن دانش، پاسخ منفی به این رفتار دهند. این امر به آن دلیل است که واکنش منفی مستقیم رفتارها و اقدامات سرپرست برای کارکنان مورد نظر، به دلیل اختیارات برتر سرپرست چالش‌برانگیز خواهد بود (کروپانزانو و میچل، ۲۰۰۵). در چنین شرایطی، کارکنان بیشتر درگیر انحرافات سازمانی هستند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷). انحراف سازمانی نمونه رفتارهایی مانند خرابکاری در کار، غیبت، دروغ‌گویی، دزدی و انتشار شایعات بدخواهانه است (کیران و همکاران^۱، ۲۰۱۹؛ آگاروال، ۲۰۱۹). به طور مشابه، کارکنان ممکن است با انصراف، واکنش منفعلانه‌تری داشته باشند. به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش مهمی که به نفع کارکنان و ذی‌نفعان سازمان است را به اشتراک نمی‌گذارند تا از درد و رنجی که خود در اثر سوءاستفاده تجربه می‌کنند، بکاهند. فرضیه‌ای که در اینجا مطرح می‌شود، این است که: سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای اشتراک‌گذاری کارکنان تأثیر دارد.

پنهان کردن دانش ممکن است به عنوان یک تصمیم عمدی برای پنهان کردن اطلاعاتی که توسط دیگران درخواست می‌شود، تعریف شود (کانلی و همکاران^۲، ۲۰۱۲). رفتارهای پنهان کردن دانش ممکن است ماهیت جزئی داشته باشند، به عنوان مثال، نادیده گرفتن یک درخواست کوچک یا عمده، مانند پنهان کردن اطلاعات مهم یا استراتژیک (سرنکو و بونتس^۳، ۲۰۱۶). گاهی اوقات پنهان کردن دانش ممکن است هدفی مانند حفظ اسرار یا پنهان کردن اطلاعات محرمانه داشته باشد (کانلی و همکاران، ۲۰۱۲). بعید است که کارکنان در پاسخ به سرپرستی توهین‌آمیز، رفتارهای پنهان کردن عقلایی منطقی داشته باشند. هدف پنهان کردن دانش لزوماً آسیب مستقیم به سایر اعضای سازمان نیست. معمولاً این یک واکنش منفعلانه به یک موقعیت خاص، مانند سرپرستی توهین‌آمیز است. رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتارهای پنهان‌سازی دانش را می‌توان با نظریه سرخوردگی و پرخاشگری^۴ توضیح داد (دلارد و همکاران^۵، ۱۹۳۹). تئوری سرخوردگی و پرخاشگری معتقد است که کارکنان قربانی، نسبت به سرپرست بدرفتاری نشان نمی‌دهند و نسبت به محرک پرخاشگری (یعنی سرپرست)، پرخاشگری انجام نمی‌دهند، و در عوض آن‌ها واکنش خود را به سمت قربانیان یا

1. Kिरrane
2. Connelly
3. Serenko & Bontis
4. Frustration and Aggression
5. Dollard

اهداف مناسب (یعنی همکاران) نشان می‌دهند. وقتی کارکنان متوجه می‌شوند که سرپرست با آنها خوب رفتار نمی‌کند، ممکن است با خودداری از به اشتراک گذاشتن دانش خود، به دنبال انتقام باشند (میچل و آمبروز^۱، ۲۰۰۷؛ اسکارلیکی و فولگر^۲، ۱۹۹۷). کارکنان به دلیل میزان اقتدار و کنترلی که بر پاداش‌ها و ترفیعات اعمال می‌کنند، واکنش خود را به سمت سرپرستان هدایت نمی‌کنند (وانگ و نوئه^۳، ۲۰۱۰). بر این اساس، این فرضیه شکل می‌گیرد که: سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای پنهان‌سازی دانش کارکنان تأثیر دارد.

با توجه به پیامدهای شدید سرپرستی توهین‌آمیز، بررسی عواملی که می‌توانند تأثیر منفی را تعدیل یا خنثی کنند، مهم است (کیران و همکاران، ۲۰۱۹).

۲-۲. نقش میانجی اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار و پیوند آن با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، پنهان‌سازی دانش و اشتراک‌گذاری دانش و همچنین متغیرهای سازمانی و فردی، به‌طور قابل ملاحظه‌ای در پژوهش‌های مدیریتی مورد توجه قرار گرفته است (ابوشی، ۱۹۹۰؛ آلدگ و بریف^۴، ۱۹۷۵؛ بوتل و برنر^۵، ۱۹۸۶؛ بلید^۶، ۱۹۶۹؛ الیزور^۷ و همکاران، ۱۹۹۱؛ فارنهام و راجامانیکام^۸، ۱۹۹۲؛ جونز^۹، ۲۰۰۹؛ کیدرون^{۱۰}، ۱۹۷۸؛ البور^{۱۱}، ۱۹۹۰؛ پوتی، ۱۹۸۹؛ وین^{۱۲}، ۱۹۸۹؛ یاواس^{۱۳}، ۱۹۹۰؛ به نقل از: علی و الکاضمی، ۲۰۰۷). به‌علاوه، بیشتر پژوهش‌هایی که درباره اخلاق کار صورت گرفته‌اند، در غرب بوده و تمرکز آنها نیز بر اخلاق کار پروتستانی بوده است. مفهوم اخلاق کار پروتستانی را وبر^{۱۴} براساس رابطه علی

1. Mitchell & Ambrose
2. Skarlicki & Folger
3. Wang & Noe
4. Aldag & Brief
5. Beutell & Brenner
6. Bleed
7. Elizur
8. Furnham & Rajamanickam
9. Jones
10. Kidron
11. Oliver
12. Wayne
13. Yavas
14. Weber

بین اخلاق کار و بهبود نظام سرمایه‌داری ارائه کرد. نظریه وبر، موفقیت در تجارت را با اعتقادات مذهبی پیوند زده است. به عقیده کالونیست‌های پروتستانی، نیروی جهت‌دهنده معنوی، در نظام سرمایه‌داری وجود دارد و این نیرو مبتنی بر فرضی است که بر پایه آن موفقیت مالی و کاری، ابزاری نه تنها برای دستیابی به هدف‌های شخصی، بلکه به منظور دستیابی به اهداف مذهبی نیز است (یوسف، ۲۰۰۰). اخلاق اسلامی کار را می‌توان مجموعه قوانین و ارزش‌های اخلاقی براساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل‌بیت (ع) شامل انتظارات مذهبی، با توجه به رفتار فرد در محیط کار تعریف کرد. ارزش‌های اخلاق کار اسلامی عبارت است از مجموعه ارزش‌های اخلاقی براساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل‌بیت (ع) است که برای انجام کارها از منظر اسلام ضروری است. توجه به بُعد ارتباطات انسانی در اخلاق کار اسلامی، عبارت است از جنبه‌ای از ارتباطات که هر دو عامل ایجاد ارتباط یعنی فرستنده و گیرنده پیام، انسان هستند. آن‌ها در یک فرایند ارتباطی با هم دارای تعامل بوده و این ارتباط در اسلام یعنی تعامل و تفاهم کارکنان در سازمان. از نظر اسلام، سستی و تبلی در بین کارکنان، رفتاری ناپسند و گناه تلقی می‌شود و توجه به توانایی فرد در سازمان، مورد توجه است (عباس، ۲۰۰۴). نظریه وبر را مک لولند^۱ (۱۹۶۱) در حوزه روانشناسی معرفی کرد. او تعبیری از روانشناسی اجتماعی را برای ایجاد پیوند میان مذهب پروتستان و سرمایه‌داری ارائه کرد. همچنین مفهوم اخلاق کار پروتستانی را در داخل مفهوم نیاز به موفقیت جای داد، که به‌سان یک بُعد اساسی شخصی مدنظر قرار گرفت. با وجود این، سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر (ص) است. پیامبر اسلام (ص) فرموده است: «کار سخت موجب آموزش گناهان است». همچنین فرموده است: «هیچ خوراک و روزی بهتر از آن نیست که انسان از ماحصل دسترنج خود به دست آورده باشد» (عباس، ۲۰۰۴).

اخلاق کار اسلامی به عنوان شاخه‌ای «جامع، معتدل و واقع‌بینانه» از اخلاق کاری پدید آمده است که مبتنی بر «نظریه فرمان الهی» است و از دین برای شناسایی رفتار اخلاقی استفاده می‌کند (بن صلاح‌الدین و همکاران^۲، ۲۰۱۶). به طور خاص، اخلاق کار اسلامی مبتنی بر دیدگاه اخلاقی اسلام است که در مقایسه با دیدگاه غربی مبتنی بر «سرمایه‌داری صنعتی»، دیدگاهی متمایز به حوزه اخلاق کاری و تصمیم‌گیری دارد (علی و الاویهان^۳، ۲۰۰۸). به زعم علی و الاویهان (۲۰۰۸)، پژوهشگران

1. mac Lvlnd
2. bin Salahudin
3. Ali & Al-Owaihah

جهان غرب که به پژوهش در مورد اخلاق کاری می‌پرداختند، به سمت اخلاق کاری براساس دین گرایش پیدا کردند. پژوهشگران خاطرنشان می‌کنند که دیدگاه غربی در مورد اخلاق کاری، تا حد زیادی تحت تأثیر ارزش‌ها و باورهای جامعه اروپایی، به‌ویژه آن‌هایی است که با سرمایه‌داری صنعتی مرتبط هستند، و با ارزش‌ها و باورهای سایر جوامع متفاوت است. آن‌ها این مفهوم را بیشتر با تأمل در تمدن‌های کنفوسیوس و اسلامی نشان می‌دهند، جایی که انباشت و اشتراک دانش در طول قرن‌ها دیدگاه این جوامع را نسبت به کار و تجارت شکل داده است. به عنوان مثال، اخلاق کار اسلامی منشأ خود را در قرآن، سخنان و عملکرد حضرت محمد(ص) دارد، که موعظه کرد کار سخت باعث پاک شدن گناهان می‌شود (یوسف^۱، ۲۰۰۱). در حالی که این دیدگاه معنای مثبتی به کار در قرن هفتم می‌داد، با تفکر معاصر درباره کار معنادار در سازمان‌های قرن بیست و یکم نیز همسو است. قرآن کریم انسان‌ها را در رعایت، انصاف و عدالت را در برخورد انسان‌ها تشویق می‌کند و بر کسب و اشتراک علم تأکید دارد. قرآن کریم در آیه هشتم سوره مائده می‌فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، برای خدا ثابت‌قدم بوده و به عدالت گواه باشید؛ و مبادا کراهت دیگران، شما را به ظلم و انحراف از عدالت رهنمون کند. عادل باشید؛ که به عدالت نزدیک‌تر است و از خدا بترسید، همانا خداوند به گناهی که انجام می‌دهید، آگاه است و نیکوکار و بد مساوی نیستند. بدی را با آن (عمل) که بهتر است، دفع کن» (سبا، ۴۱)، «و ما به آنان روزی می‌دهیم و بدی را با نیکی دفع می‌کنند» (حج، ۱۳). در سخنان حضرت محمد(ص) آمده است: «سخاوتمندترین مردم بعد از من، کسانی هستند که علم را کسب کرده و سپس آن را تقسیم کنند. آن‌ها در روز قیامت منفرد و مانند فرمانروایی خواهند آمد» (خالد و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

نظارت نادرست، نقض اصول عدالت است؛ زیرا در چنین شرایطی کارکنان احساس می‌کنند که توسط سرپرستان خود با آنها ناعادلانه رفتار می‌شود (احمد^۳، ۲۰۱۸). از این‌رو آن‌ها دیدگاه منفی نسبت به سرپرستی توهین‌آمیز دارند و با خودداری از اشتراک‌گذاری دانش، واکنش نشان می‌دهند (فنگ و وانگ، ۲۰۱۹). با این حال، پنهان کردن دانش تحت نظارت اخلاق کار اسلامی به عنوان یک نفرین در نظر گرفته می‌شود. قرآن کریم می‌فرماید: «همانا کسانی که آنچه را از دلائل روشن و هدایت نازل کردیم، پس از آنکه در کتاب برای مردم بیان کردیم، کتمان می‌کنند، لعنت خدا بر آنها

1. Yousef
2. Khalid
3. Ahmad

است، که نفرین می‌کنند» (آل عمران، ۲). اصول اخلاقی اسلام وقف به کار را فضیلت می‌داند و بر همکاری و مشورت به عنوان ابزاری برای غلبه بر چالش‌های کاری تأکید دارد. طبق نظر اخلاق کار اسلامی، همکاری و توسعه روابط اجتماعی خوب در محیط کار، رویکردی برای ایجاد هماهنگی در زندگی فردی و اجتماعی است (یوسف، ۲۰۰۱). اخلاق کار اسلامی همچنین با مسئولیت کاری بالاتری همراه است، که افراد را تشویق می‌کند تا دانش و تجربیات خود را با همکاران به اشتراک بگذارند (حسن و همکاران^۱، ۲۰۱۸). کلمات رایج در ادبیات اخلاق کار اسلامی شامل عباراتی مانند «کارکنان، سازمان، دانش، رابطه، اشتراک‌گذاری و مدیر» هستند (کلمچی و توزون^۲، ۲۰۱۹). اخلاق کار اسلامی تأکید می‌کند که افراد باید با موقعیت‌های چالش‌برانگیز کنار بیایند و از اقدامات منفی خودداری کنند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۷).

جاوید و همکاران (۲۰۱۷) و مرتضی و همکاران^۳ (۲۰۱۶) نشان دادند که سرپرستی توهین‌آمیز، رفتارهای انحرافی سازمانی را افزایش می‌دهد و اخلاق کار اسلامی چنین انحرافی را کاهش می‌دهد. پژوهش خالد و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که زیردستان، با اخلاق کار اسلامی، دانش خود را در نتیجه سرپرستی توهین‌آمیز پنهان نمی‌کنند. براین اساس، استدلال می‌شود که اخلاق کار اسلامی می‌تواند اثر منفی سرپرستی توهین‌آمیز را بر اشتراک‌گذاری حفظ کند. در این راستا فرضیه سوم پژوهش به این صورت مطرح می‌شود: اخلاق کار اسلامی، در رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش، نقش میانجی ایفا می‌کند.

اخلاق کار اسلامی همچنین بر کسب و انتشار دانش تأکید دارد. پیامبر (ص) فرمود: سخاوتمندترین مردم بعد از من کسانی هستند که دانشی که به دست می‌آورند را به اشتراک بگذارند؛ آنها در روز قیامت مانند فرمانروایی می‌آیند. همچنین پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «بهترین وصیت و میراثی که انسان از خود به جا می‌گذارد، فرزند مطیع و صدقه بی‌وقفه و علم و حکمت است که پس از خود از آن بهره می‌برند» (حمید^۴، ۲۰۱۱). این امر به وضوح نشان می‌دهد که اسلام به شدت پنهان‌سازی دانش را ممنوع کرده و افراد را به انتشار و اشتراک دانش تشویق می‌کند. سرپرستی توهین‌آمیز تمایل دارد که ادراکات منصفانه کارکنان را با رفتارهای گستاخانه، متکبرانه و بی‌احترامی خود از بین ببرد

1. Hassan
2. Kalemci & Tuzun
3. Murtaza
4. Hamid

(فولگر و کروپانزانو^۱، ۲۰۰۱). اما کارکنانی که سطح بالایی از اخلاق کار اسلامی را دارند، در برابر رفتارهای منفی سرپرستان، محافظت می‌شوند. طبق اخلاق کار اسلامی، اهداف و مقاصد کاری، وظایف اخلاقی هستند که حتی در موقعیت‌های منفی که رویه‌های عادلانه وجود ندارد، باید انجام شوند (خان و همکاران^۲، ۲۰۱۵). اسلام به وضوح بر اشتراک دانش و همکاری میان مردم در محیط کار تاکید دارد. خداوند به صراحت می‌فرماید: آن گروه (از علمای اهل کتاب) که آیات واضحه و هدایتی را که فرستادیم، کتمان نمایند، بعد از آنکه آن را برای (هدایت) مردم در کتاب آسمانی بیان کردیم، آن‌ها را خدا و تمام لعن‌کنندگان (از جن و انس و ملک) نیز لعن می‌کنند» (بقره، ۱۵۹). اگرچه اسلام حفظ اسرار دیگران را تشویق می‌کند، اما رفتارهای پنهان کردن دانش ماهیت معکوس دارند؛ زیرا قصد پنهان کردن دانشی را دارند که به طور خاص، توسط همکاران درخواست شده است (سرنکو و بونتیس^۳، ۲۰۱۶؛ کانلی و زوایگ^۴، ۲۰۱۵). این اقدام رد درخواست ممکن است به دلیل نفرت شخصی یا یک واکنش انتقام‌جویانه از رویه‌ها یا برخوردهای ناعادلانه‌ای باشد که در سازمان با آن مواجه می‌شوند (سرنکو و بونتیس، ۲۰۱۶). قرآن از اعمال شیطانی و واکنش‌های انتقام‌جویانه منع می‌کند. همان‌طور که می‌فرماید: «خیر و شر مساوی نیستند. بدی را با آنچه بهتر است، دفع کن؛ آنگاه خواهی دید، کسی که زمانی دشمن تو بود، عزیزترین دوست تو شده است» (فصلت، ۳۴). این نکته نشان می‌دهد که اسلام رفتارهای ضدّ مولد را منع می‌کند، حتی اگر واکنش تلافی‌جویانه به محرک‌های ناعادلانه باشد. بنابراین، کارکنانی که دارای سطح بالایی از اخلاق کار اسلامی هستند، ممکن است در پاسخ به سرپرستی توهین‌آمیز، رفتارهای پنهان‌سازی دانش را انجام ندهند؛ زیرا این امر با سیستم‌های اعتقادی آن‌ها در تضاد است. در این راستا، فرضیه چهارم پژوهش به این صورت مطرح می‌شود: اخلاق کار اسلامی رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای پنهان‌سازی دانش، نقش میانجی ایفا می‌کند.

۲-۳. پیشینه پژوهش

ما و همکاران^۵ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «چگونه سرپرستی توهین‌آمیز بر پنهان‌سازی

1. Folger & Cropanzano
2. Khan
3. Serenko & Bontis
4. Connelly & Zweig
5. Ma

دانش کارکنان فروش تأثیر می‌گذارد: نقش‌های رقابت و همسالان»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی، و با نمونه آماری ۲۸۳ نفر از کارکنان بخش فروش در چین انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز بر پنهان کردن دانش کارکنان فروش تأثیر مثبتی دارد.

گل و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «سرپرستی توهین‌آمیز و تأثیر آن بر رفتار پنهان‌سازی دانش در میان کارکنان فروش»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۴۰ نفر از کارکنان فروش شرکت‌های بیمه شاغل در پاکستان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای پنهان‌سازی دانش کارکنان رابطه مثبتی دارد.

اسلام و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «سرپرستی توهین‌آمیز و اشتراک‌گذاری دانش: نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی و گرایش هدف یادگیری»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۷۳۵ نفر از کارکنان یک پروژه اجرایی در پاکستان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز تأثیر مخربی بر اشتراک دانش در محیط کار دارد. با این حال، گرایش هدف یادگیری کارکنان و اخلاق کار اسلامی به کاهش این اثر مخرب کمک می‌کند.

غنی و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «سرپرستی توهین‌آمیز و پنهان‌سازی دانش: نقش نقض قرارداد روانی و مالکیت روانی»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۳۳۴ نفر از کارکنان یک پروژه اجرایی در چین انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که نقض قرارداد روانی در ارتباط بین سرپرستی توهین‌آمیز با پنهان‌سازی دانش نقش میانجی دارد و مالکیت روانی ارتباط بین سرپرستی توهین‌آمیز و پنهان‌سازی دانش را تعدیل کرد.

گرونویگه و همکاران^۴ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «اطلاعاتی در مورد پنهان‌سازی دانش و سرپرستی توهین‌آمیز»، که با روش فراتحلیل، مقالات بین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۰ این حوزه موضوعی را بررسی کردند، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز، بی‌نزاکتی در محیط کار، و طردشدگی از محیط کار، به طور مثبت بر پنهان‌سازی دانش با انگیزه‌های فریبده تأثیرگذار است. علاوه بر این، سرپرستی توهین‌آمیز، قلدری در محیط کار، و عدالت سازمانی، به طور مثبت بر پنهان‌سازی دانش بدون نیت‌های فریبده تأثیر دارد.

1. Gul
2. Islam
3. Ghani
4. Groenewegen

روپارل و چوبیسا^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «پنهان‌سازی دانش در سازمان‌ها: مروری بر روایت گذشته‌نگر و راه رو به جلو»، که با روش فراتحلیل مقالات بین سال‌های ۲۰۰۸-۲۰۱۸ این حوزه را بررسی کردند، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز یکی از عوامل بوجود آورنده پنهان‌سازی دانش بوده و اخلاق کار اسلامی یکی از راهبردهای مقابله با پنهان‌سازی دانش است.

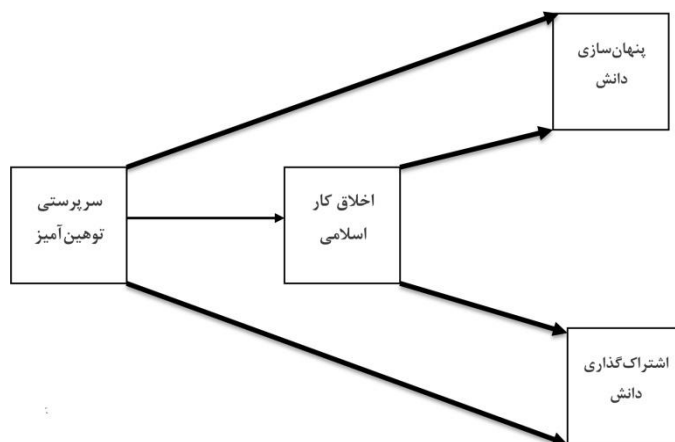
فینگ و وانگ^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «آیا سرپرستی توهین‌آمیز همیشه کارکنان را به پنهان کردن دانش تشویق می‌کند؟»، از دو دیدگاه نظریه واکنش و تئوری حفاظت از منابع و با روش توصیفی از نوع همبستگی و با نمونه آماری ۱۵۵ نفر از دانش‌آموزان صنایع آموزشی و تولیدی، نشان دادند که سرپرستی توهین‌آمیز به‌طور مستقیم با پنهان‌سازی دانش ارتباط معناداری ندارد، بلکه به‌طور غیرمستقیم از طریق ناامنی شغلی مرتبط است. سرپرستی توهین‌آمیز با جو تسلط، با پنهان کردن دانش رابطه منفی دارد، اما جو عملکرد، رابطه مثبتی با پنهان کردن دانش نشان داد.

لیو و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «چگونه تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتارهای غیراخلاقی کارکنان تأثیر گذاشت: بررسی میانجی‌گری تعدیل‌شده در مورد تمایل به جابه‌جایی شغل و جو مراقبتی»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی، و با نمونه آماری ۶۷۹ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی در چین انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که تمایل به جابه‌جایی شغل، رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و رفتار غیراخلاقی زیردستان (پنهان‌سازی دانش) را میانجی‌گری کرده و جو مراقبتی رابطه مثبت بین تمایل به جابه‌جایی شغل و رفتار غیراخلاقی زیردستان (پنهان‌سازی دانش) را تعدیل می‌کند. زاهد و خطک^۴ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر موفقیت پروژه: نقش میانجی پنهان کردن دانش و نقش تعدیل‌کننده ماکیاولیسم»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی، و با نمونه آماری ۴۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی در پاکستان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز، تأثیر منفی بر موفقیت پروژه دارد. پنهان‌سازی دانش واسطه ارتباط بین سرپرستی توهین‌آمیز و موفقیت پروژه بوده، و ماکیاولیسم رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز و پنهان‌سازی دانش را تعدیل می‌کند.

خالد و همکاران^۵ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «چه زمانی و چگونه سرپرستی توهین‌آمیز به

1. Ruparel & Choubisa
2. Feng & Wang
3. Liu
4. Zahid & Khattak
5. Khalid

رفتارهای پنهان‌سازی دانش منجر می‌شود: دیدگاه اخلاق کار اسلامی»، که با روش توصیفی از نوع همبستگی، و با نمونه آماری ۲۲۴ نفر از کارکنان صنعت گردشگری پاکستان انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که سرپرستی توهین‌آمیز به طور مثبت با رفتارهای پنهان‌سازی دانش مرتبط بوده و اخلاق کار اسلامی، رابطه سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای پنهان‌سازی دانش نقش میانجی دارد. با توجه به پیشینه پژوهش، تحقیق حاضر تلاش می‌کند تا در قالب یک مدل معادلات ساختاری، روابط بین متغیرها را مورد ارزیابی قرار داده و براساس سرپرستی توهین‌آمیز و اخلاق کار اسلامی، رفتارهای اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش را پیش‌بینی نماید. چنین الگویی در تبیین رفتارهای اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش، تاکنون مدنظر قرار نگرفته است، بلکه تمامی متغیرها بیشتر بر رفتارهای اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش بر مبنای سبک‌های اثربخشی رهبری متمرکز بوده‌اند. حال آنکه متغیرهای سرپرستی توهین‌آمیز و اخلاق کار اسلامی، متغیرهای بنیادی‌تر و مبنایی‌تر هستند که بر مبنای آن می‌توان رفتارهای اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش را تحلیل کرد و پژوهش حاضر از این جهت که این متغیرهای مبنایی را در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری بررسی می‌کند، که تا به حال چنین پژوهشی کمتر در سازمان‌های آموزشی انجام شده است و بیشتر در سازمان‌های تولیدی انجام شده، دارای نوآوری است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۳. 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 شامل کارکنان شاغل در دانشگاه‌های

استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۲۲۵۵ نفر است که نمونه‌گیری با روش تصادفی طبقه‌ای، انجام شد. برای نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری را انتخاب کرد و واریانس نمونه را محاسبه کرد، که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ بدست آمد. سپس با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه محاسبه شد.

فرمول ۱- نمونه‌گیری جامعه محدود

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

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

براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، برای کل مناطق ۶۰۰ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه، زیرمجموعه نمونه لازم برای آن دانشگاه‌ها استخراج شد. در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده از طریق 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 پرسنل	حجم نمونه
دانشگاه دولتی شهرکرد شهرکرد	۱۰۰۰	۲۷۰
دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد	۷۰۰	۱۸۰
دانشگاه پیام نور استان	۳۰۰	۸۰
دانشگاه علمی و کاربردی استان	۲۰۰	۶۰
موسسه غیرانتفاعی	۵۵	۱۰
جمع کل	۲۲۵۵	۶۰۰

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. سوالات

تخصصی در طیف لیکرت بوده، و ترکیب سوالات پرسشنامه به شرح زیر است.

جدول ۲- ترکیب سوالات پرسشنامه

مؤلفه‌ها	شماره سوالات در پرسشنامه	نگارنده پرسشنامه
سرپرستی توهین‌آمیز	۱-۱۵	تپر (۲۰۰۰)
اشتراک‌گذاری دانش	۳۰-۱۶	پنگ (۲۰۱۲)
پنهان‌سازی دانش	۴۰-۳۱	هوف و دی ریدر (۲۰۰۴)
اخلاق کار اسلامی	۵۷-۴۱	علی (۱۹۹۲)

به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها قبل از اجرا، با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین به منظور بررسی روایی صوری پرسشنامه‌ها، این پرسشنامه‌ها ابتدا توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل شدند، و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه‌گیری به لحاظ روایی صوری تایید شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان‌دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۳) آمده است.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسشنامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه‌گیری
سوالات ۱ تا ۱۵	سرپرستی توهین‌آمیز	$^2/df = ۰/۹۵$, $GFI = ۰/۹۵$, $AGFI = ۰/۹۵$, $RMSEA = ۰/۰۳$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۱۶-۳۰	اشتراک‌گذاری دانش	$^2/df = ۰/۹۶$, $GFI = ۰/۹۶$, $AGFI = ۰/۹۰$, $RMSEA = ۰/۰۲$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۳۱-۴۰	پنهان‌سازی دانش	$^2/df = ۱/۰۰$, $GFI = ۰/۰/۹۷$, $AGFI = ۰/۹۹$, $RMSEA = ۰/۰۳$	برازش مدل مناسب است
سوالات ۴۱-۵۷	اخلاق کار اسلامی	$^2/df = ۱/۰۰$, $GFI = ۰/۰/۹۲$, $AGFI = ۰/۹۹$, $RMSEA = ۰/۰۱$	برازش مدل مناسب است

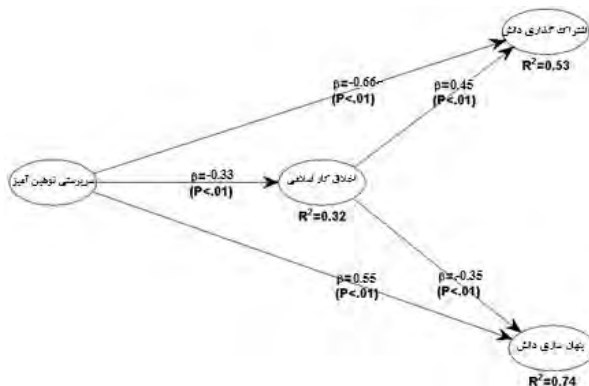
پس از تدوین طرح مقدماتی پرسشنامه، تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسشنامه‌ها تعیین شود. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS، میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل می‌باشد. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار هستند.

جدول ۴- ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پژوهش

مولفه‌ها	شماره سوالات در پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
سرپرستی توهین‌آمیز	۱-۱۵	۰/۸۵
اشتراک‌گذاری دانش	۱۶-۳۰	۰/۸۵
پنهان‌سازی دانش	۳۱-۴۰	۰/۷۵
اخلاق کار اسلامی	۴۱-۵۷	۰/۷۷

۴. یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی: اثرات سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش، با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی، تاثیر دارد.



شکل ۲- مدل اصلی پژوهش

جدول ۵- برازش مدل

شاخص‌های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه‌گیری
AVIF	آوی.آی.اف. کمتر از ۳/۳ در حالت ایده‌آل	۲/۰۰	برازش مدل مناسب است
GOF	جی.او.اف. مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۷۷	برازش مدل مناسب است
SPR	اس.پی.آر. حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	آر.اس.سی.آر. حالت ایده‌آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	اس.اس.آر. بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	آن.ال.بی.سی.دی.آر. بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به جدول (۵)، مدل وضعیت مناسب و ایده‌آلی دارد. لذا، برازش مدل معنادار است. با توجه به جدول و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تاثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش، با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی، به شرح زیر است:

جدول ۶- ضرایب تاثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش، با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی

سرپرستی توهین‌آمیز	اخلاق کار اسلامی	اشتراک‌گذاری دانش	پنهان‌سازی دانش
۰/۳۳			
-۰/۶۶	۰/۴۵		
۰/۵۵	-۰/۳۵		

جدول ۷- بررسی معنی‌داری روابط مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
سرپرستی توهین‌آمیز - اشتراک‌گذاری دانش	-۰/۶۶	۰/۰۰۰
سرپرستی توهین‌آمیز - اخلاق کار اسلامی - اشتراک‌گذاری دانش	-۰/۲۲	۰/۰۰۱
سرپرستی توهین‌آمیز - اخلاق کار اسلامی - پنهان‌سازی دانش	۰/۱۱	۰/۰۰۱
سرپرستی توهین‌آمیز - پنهان‌سازی دانش	۰/۵۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۷)، سرپرستی توهین‌آمیز از طریق اخلاق کار اسلامی، بر اشتراک‌گذاری دانش تاثیر منفی و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۲۲ - است. سرپرستی توهین‌آمیز از طریق اخلاق کار اسلامی بر پنهان‌سازی دانش، تاثیر مثبت و معناداری دارد که ضریب این تاثیر ۰/۱۱ است. همچنین تاثیر مستقیم سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش نیز معنادار و منفی بوده که ضریب این تاثیر ۰/۶۶ - است. تاثیر مستقیم سرپرستی توهین‌آمیز بر پنهان‌سازی دانش نیز معنادار و مثبت بوده و ضریب این تاثیر ۰/۵۵ است.

جدول ۸- همبستگی بین متغیرهای مکنون و خطا

سرپرستی توهین‌آمیز	اخلاق کار اسلامی	اشتراک‌گذاری دانش	پنهان‌سازی دانش
(۰/۸۵)	۰/۵۸	۰/۵۹	۰/۵۷
۰/۵۸	(۰/۸۸)	۰/۵۷	۰/۵۹
۰/۵۲	۰/۵۵	(۰/۸۸)	۰/۵۶
۰/۵۳	۰/۵۲	۰/۵۱	(۰/۸۵)

فرضیات فرعی:

جدول ۹- آزمون فرضیه‌های فرعی مدل پژوهش

فرضیه‌ها	میزان اثر	مقدار معناداری	خطای معیار	نتیجه فرضیه
سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری دانش تاثیر دارد.	-۰/۶۶	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
سرپرستی توهین‌آمیز بر پنهان‌سازی دانش تاثیر دارد.	۰/۵۵	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۳	تأیید
سرپرستی توهین‌آمیز بر اخلاق کار اسلامی تاثیر دارد.	-۰/۳۵	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
اخلاق کار اسلامی نقش میانجی‌گری بین سرپرستی توهین‌آمیز و اشتراک‌گذاری دانش دارد.	-۰/۲۲	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
اخلاق کار اسلامی نقش میانجی‌گری بین سرپرستی توهین‌آمیز و پنهان‌سازی دانش دارد.	۰/۱۱	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید
اخلاق کار اسلامی بر اشتراک‌گذاری دانش تاثیر دارد.	۰/۴۵	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۳	تأیید
اخلاق کار اسلامی بر پنهان‌سازی دانش تاثیر دارد.	-۰/۳۵	<۰/۰۰۰	۰/۰۳۵	تأیید

۵. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثرات سرپرستی توهین‌آمیز بر اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش، با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی انجام شد و تمام فرضیه‌ها تایید گردید. این نکته با یافته‌های پژوهش ما و همکاران (۲۰۲۲)، گل و همکاران (۲۰۲۱)، اسلام و همکاران (۲۰۲۱)، غنی و همکاران (۲۰۲۰)، گرونویگه و همکاران (۲۰۲۰)، روپارل و چویسا (۲۰۲۰)، فینگ و وانگ (۲۰۱۹)، سعدیا و همکاران (۲۰۱۹)، لیو و همکاران (۲۰۱۹)، زاهد و خطک (۲۰۱۹) و خالد و همکاران (۲۰۱۸) همسویی مستقیم دارد. یافته‌ها نشان داد که سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای پنهان‌سازی دانش رابطه مثبتی دارد. سرپرستی توهین‌آمیز نسبت به زیردستان، آن‌ها را به انجام رفتارهای تلافی‌جویانه مانند پنهان‌سازی دانش متمایل می‌کند. این رفتارها محدود به یک گروه کاری یا نمونه خاص نیست، بلکه هر کجا کارکنان نگرش‌های تحقیرآمیز، زبان توهین‌آمیز یا رفتار بی‌احترامی را تجربه کنند، در قالب برخی رفتارهای تلافی‌جویانه یا منفی، واکنش نشان می‌دهند. کارکنان، پایه ارزشمند بودن خود در سازمان را دانش خود می‌دانند و احساس بدرفتاری یا عدم احترام به کارکنان باعث می‌شود تا آنها نسبت به رفتارهای پنهان دانش تمایل پیدا کنند. همچنین نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی رابطه بین سرپرستی توهین‌آمیز با رفتارهای پنهان‌سازی دانش را وساطت می‌کند، به‌طوری‌که رابطه مثبت بین توهین‌آمیز و پنهان‌سازی دانش را کاهش می‌دهد. اخلاق کار اسلامی اهداف مرتبط با کار را به عنوان تعهدات اخلاقی می‌بیند که حتی در غیاب انصاف نیز باید رعایت شوند.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که حضور اخلاق کار اسلامی، منجر به تعهد و انصاف در محیط کار می‌شود. کارکنانی که به شدت از اخلاق کار اسلامی پیروی می‌کنند، کمتر به رفتارهای نامطلوب دست می‌زنند؛ زیرا بر رنجش نسبت به بی‌عدالتی درک‌شده در محیط کار غلبه می‌کنند. در نتیجه، وجود اخلاق کار اسلامی در کارکنان باعث می‌شود آنها در برابر تأثیر مثبت سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار پنهان کردن دانش کارکنان محافظت شوند. اگرچه کارکنان در برابر اقدامات خصمانه سرپرستان خود رفتارهای تلافی‌جویانه بروز می‌دهند و با توجه به اختیار و کنترل سرپرستان بر پیشرفت شغلی و پاداش‌های کارکنان، هرگونه رفتار تلافی‌جویانه کارکنان می‌تواند برای آنان مشکل‌ساز باشد. از آنجایی که کارکنان به طور کلی از نظر تصمیم‌گیری مرتبط با دانش خود مستقل هستند، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد کارکنانی که تحت سرپرستی توهین‌آمیز کار می‌کنند، از اشتراک‌گذاری دانش در محیط کار خودداری خواهند کرد. سرپرستی توهین‌آمیز با رفتار پنهان کردن دانش در محیط کار جبران می‌شود. برخی از کارکنان با وجود سرپرستی توهین‌آمیز، همچنان در اشتراک‌گذاری دانش شرکت می‌کنند. یافته‌های این پژوهش پیامدهای متعددی برای مدیران

دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری دارد:

(۱) سرپرستی توهین‌آمیز پدیده‌ای پرهزینه است که اثرات مخربی بر سودآوری دانشگاه‌ها دارد. از آنجایی که رفتارهای پنهان‌سازی دانش با توانایی دانشگاه‌ها در ایجاد نوآوری مرتبط است، بنابراین، چنین رفتارهایی ممکن است به تهدیدی برای اهداف استراتژیک دانشگاه‌ها تبدیل شود. این رفتارها ممکن است با کاهش سرپرستی توهین‌آمیز در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری کنترل شود.

(۲) دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری معمولاً نمی‌توانند سرپرستی توهین‌آمیز را به طور کامل حذف کنند؛ زیرا سرپرستی توهین‌آمیز گاهی اوقات به دلایل استراتژیک است. با این حال، تأثیر سرپرستی توهین‌آمیز بر رفتار کارکنان، ممکن است به حداقل برسد. همان‌طور که یافته‌های پژوهش نشان داد، ارزش‌ها و باورهای کارکنان می‌توانند به عنوان محافظی در برابر واکنش‌ها به سرپرستی توهین‌آمیز عمل کنند و دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند روی ایجاد ارزش‌های اخلاقی در نیروی کار خود کار کنند. شواهد زیادی در ادبیات پژوهش وجود دارد که نشان می‌دهد اخلاق را می‌توان به مدیران آموزش داد. دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری می‌توانند برنامه‌های آموزشی را برای مدیران، پیرامون اصول گسترده‌تر اسلامی طراحی کنند؛ زیرا اسلام تنها دینی است که ما را در هر زمینه‌ای از زندگی راهنمایی می‌کند. برنامه‌های آموزشی ممکن است سطح اخلاق کار اسلامی را در بین کارکنان دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری افزایش دهد.

(۳) مدیران دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری باید بر درک علل رفتارهای پنهان‌سازی دانش در میان کارکنان تمرکز کنند. انتشار و مبادله دانش تنها زمانی امکان‌پذیر است که کارکنان احساس کنند عدالت سازمانی رعایت می‌شود. در واقع، این نکته باعث می‌شود که آنها احساس بدهی کنند و به جای دریغ نکردن، با به اشتراک گذاشتن دانش خود، پاسخ دهند. توزیع عادلانه پاداش‌های سازمانی، سیاست‌های بی‌طرفانه و معاملات عادلانه بین‌فردی می‌تواند فرآیند تبادل دانش را ارتقاء دهد. علاوه بر این، مدیران دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری باید بر پاداش‌های پولی و غیرپولی تمرکز کنند تا رفتار اشتراک دانش در بین کارکنان را ارتقاء دهند.

(۴) با مشاهده اخلاق تجاری از دریچه اخلاق کار اسلامی، بینش قابل توجهی را ارائه می‌دهد که به درک زمانی که اثرات مضر سرپرستی توهین‌آمیز در تنظیمات سازمانی کاهش می‌یابد، کمک می‌کند. اگرچه اخلاق کار اسلامی براساس آموزه‌های اسلام است که در آن افراد تشویق می‌شوند تا دانش را کسب کنند و با دیگران به اشتراک بگذارند و به اعمال بد با رفتار آموزنده پاسخ دهند، اما پیامدهای این آموزه‌ها در تنظیم رفتار کاری اخلاقی را می‌توان جهانی دانست. بر مبنای ادبیات اخلاق کار اسلامی، کاربرد جهانی اخلاق کار اسلامی، آن را به ابزاری قدرتمند برای بررسی تفاوت‌های

کاری و تعهد در بین فرهنگ‌ها تبدیل می‌کند.

۵) یافته‌ها نشان داد که دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری نه تنها باید برای بهبود عملکرد، روی کارکنان تمرکز کنند، بلکه باید روی نظارت بر آنها نیز تمرکز داشته باشند؛ زیرا اقدامات خصمانه آنها می‌تواند این تلاش را مختل کند. این نکته بدان معناست که سرپرستان پرمشغله باید به طور جدی در قبال رفتار منصفانه با کارکنان پاسخگو باشند. مشارکت آنها در فرآیندهای تصمیم‌گیری، باید زمانی که هرگونه نشانه‌ای از رفتار توهین‌آمیز در محیط کار مشاهده می‌شود، محدود شود. اگر چنین موقعیت‌هایی رخ دهد، سرپرستان باید از نظر توسعه توانایی‌های خود، برای ایجاد روابط مثبت با زیردستان آموزش ببینند. برای تقویت فرهنگ تسهیم دانش در سازمان‌ها باید به کارکنان فرصت داد تا در فرآیندهای تصمیم‌گیری شرکت کنند.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱) برای آنکه بتوان نگرش نسبت به پنهان‌سازی دانش را اصلاح کرد، یا در سازمان بهبود داد، توصیه می‌شود منشور اخلاقی کاملی در سازمان تنظیم گردد و این منشور اخلاقی در سازمان اجرایی شود. منشور اخلاقی باید حاوی اصول، رویه‌ها و قواعدی باشد تا اخلاق کار اسلامی را در ابعاد مختلف از جمله کار و تلاش، انضباط کاری و... مد نظر قرار داده و آنها را به عنوان اصول کلیدی اجرایی کرد.

۲) توصیه می‌گردد مدیران در دانشگاه‌های استان چهارمحال و بختیاری، خود به اجرای اصول و مفاهیم ارزشی منطبق با اخلاق کار اسلامی بپردازند. لذا ابتدا همه مدیران باید به صورت دقیق و کامل، در حوزه اخلاق کار اسلامی توجیه شده و به آن اعتقاد پیدا کنند، گفتمان صوری و ظاهری در مورد اخلاق کار اسلامی چندان مطلوب نبوده و مشکلی را حل نمی‌کند، بلکه صحبت کردن صوری و ظاهری تنها باعث می‌شود تا افراد نسبت به اصول اخلاق کار اسلامی بدبین شده و یا حتی از آن برای رسیدن به اهداف خود سوءاستفاده کنند.

۳) مدیران باید دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی برگزار کنند و با اتخاذ تمهیداتی، اطمینان حاصل شود که همه کارکنان مشارکت فعالی در برنامه‌های آموزشی دارند.

۴) از طریق انجام فعالیت‌های گروهی و آموزشی، روحیه تلاش و کار در افراد تقویت شود. برای این منظور حتی می‌توان بخشی از ارزیابی عملکرد پرسنل را منوط به شاخص‌هایی نمود که نه تنها کاربردی و اجرایی باشد، بلکه با اعتقاد به آن امور انجام شود.

۵) مدیران با ایجاد سیاست‌ها و تمهیدات لازم برای برقراری عدالت سازمانی در زمینه انجام امور دانشگاه و نظارت بر نحوه اجرای این سیاست‌ها، بتوانند اخلاق کار اسلامی را در سازمان تقویت نمایند و انگیزه پنهان‌سازی دانش را کاهش دهند.

References

Quran.

- Abbas A. (2004). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5): 575-583. <https://doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>.
- Agarwal, U.A. (2019). Examining links between abusive supervision, PsyCap, LMX and outcomes. *Management Decision*, 57(5): 1304-1334. <https://doi.org/10.1177/2158244021103356>
- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, 36(2): 223-234. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.003>
- Ali, A. & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Culture Management: An International Journal*, 14(2): 93-104. <https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Ali, A.J. & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1): 5-19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Ali, A.J. (1992). The islamic work ethic in arabia. *Journal of Psychology*, 126(5): 507-519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Anser, M.K., Ali, M., Usman, M., Rana, M.L.T. & Yousaf, Z. (2021). Ethical leadership and knowledge hiding: an intervening and interactional analysis. *Serv. Indust. J.* 41: 307-329. <https://doi.org/10.1080/02642069.2020.1739657>
- Aryee, S., Sun, L.Y., Chen, Z.X.G. & Debrah, Y.A. (2008). Abusive supervision and contextual performance: the mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure. *Management and Organization Review*, 4(3): 393-411. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1740-8784.2008.00118.x>
- Ashfaq, S., Mahmood, Z. & Ahmad, M. (2013). Impact of Work-Life Conflict and Work over Load on Employee Performance in Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(5): 688-695. <http://dx.doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.5.1754>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Bashir, M., Shabbir, R., Saleem, S., Abrar, M., Saqib, S. & Gill, S.H. (2020). Job-related and nonjob-related gossips among low-ranked employees in unionized service organization. *Front. Psychol.*, 11: 994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00994>
- bin Salahudin, S.N., binti Baharuddin, S.S., Abdullah, M.S. & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 130(35): 582-590. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-x](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-x)
- Choi, W., Kim, S.L. & Yun, S. (2019). A social exchange perspective of abusive supervision and knowledge sharing: Investigating the moderating effects of psychological contract fulfillment and self-enhancement motive. *Journal of Business and Psychology*, 34(3): 305-319. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9542-0>
- Connelly, C.E. & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3): 479-489. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.931325>

- Connelly, C.E., Zweig, D., Webster, J. & Trougakos, J.P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1): 64-88.
<https://doi.org/10.1002/job.737>
- Cropanzano, R. & Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6): 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Di Vaio, A., Hasan, S., Palladino, R., Profita, F. & Mejri, I. (2021). Understanding knowledge hiding in business organizations: a bibliometric analysis of research trends, 1988–2020. *J. Busi. Res.*, 134: 560-573. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.040>
- Dollard, J., Miller, N.E., Doob, L.W., Mowrer, O.H. & Sears, R.R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Feng, J. & Wang, C. (2019). Does abusive supervision always promote employees to hide knowledge? From both reactance and COR perspectives. *Journal of Knowledge Management*, 23(7): 1455-1474. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0737>
- Folger, R. & Cropanzano, R. (2001). *Fairness theory: justice as accountability*. In: Greenberg, J. & Cropanzano, R. (Eds), *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press, Stanford, CA, 1: 1-55.
- Ghani, U., Teo, T., Li, Y., Usman, M., Islam, Z.U., Gul, H., Naeem, R.M., Bahadar, H., Yuan, J. & Zhai, X. (2020). Tit for Tat: Abusive Supervision and Knowledge Hiding-The Role of Psychological Contract Breach and Psychological Ownership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4): 1240.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17041240>
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2): 161–178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Groenewegen, S.A.M., Botke, J.A. & Kersten, A. (2020). *De invloed van Abusief Werkgedrag op Knowledge Hiding van werknemers*. Bachelor Thesis – Human Resource Studies. School of Social and Behavioral Science, Tilburg University.
- Gul, R.F., Dunnan, L., Jamil, K., Awan, F.H., Ali, B., Qaiser, A. & Aobin, Q. (2021). Abusive Supervision and Its Impact on Knowledge Hiding Behavior Among Sales Force. *Front Psychol*, 12: 800778. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800778>
- Hamid, Z.A. (2011). *Knowledge sharing in Islam: Implications for practice in organizations*. In: *Spirituality in Management from Islamic Perspectives*. IIUM Press, Kuala Lumpur: 155-190.
- Han, M.S., Masood, K., Cudjoe, D. & Wang, Y. (2021). Knowledge hiding as the dark side of competitive psychological climate. *Leadership Org. Dev. J.* 42: 195–207.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0090>
- Han, S.H., Seo, G., Yoon, S.W. & Yoon, D.Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviors. *Journal of Workplace Learning*, 28(3): 130-149. <https://doi.org/10.1177/2158244020927426>
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. & Kacmar, C. (2007). Coping with Abusive Supervision: The Neutralizing Effects of Ingratiation and Positive Effect on Negative Employee Outcomes. *The Leadership Quarterly*, 18(2): 264-280.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.008>

- Hassan, M.K., Miglietta, F., Paltrinieri, A. & Floreani, J. (2018). The effects of Shariah board composition on Islamic equity indices' performance. *Business Ethics: A European Review*, 27(3): 248-259. <https://doi.org/10.1108/JEAS-09-2021-0180>.
- Hofstede, G. (2001). *Cultural consequences*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A. & Mahmood, K. (2021). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. *Management Decision*, 59(2): 205-222. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2019-1069>
- Jahanzeb, S., Fatima, F., Bouckennooghe, D. & Bashir, (2019). The knowledge hiding link: a moderated mediation model of how abusive supervision affects employee creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6): 810-819. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1659245>
- Jahanzeb, S., Fatima, T., Bouckennooghe, D. & Bashir, F. (2019). The knowledge hiding link: a moderated mediation model of how abusive supervision affects employee creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6): 810-819. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03822-4>
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M.Y. & Arjoon, S. (2017). Islamic work ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect. *Current Issues in Tourism*, 20(6): 647-663. <https://doi.org/10.1080/13683500.2016.1171830>
- Jiang, W. & Gu, Q. (2016). How abusive supervision and abusive supervisory climate influence salesperson creativity. *Management Decision*, 54(2): 455-475. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2015-0302>
- Jones, D.A. (2009). A novel approach to business ethics training: improving moral reasoning in just a few weeks. *Journal of Business Ethics*, 88(2): 367-379. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9969-8>
- Kalemcı, R.A. & Tuzun, I.K. (2019). Understanding protestant and islamic work ethic studies: a content analysis of articles. *Journal of Business Ethics*, 158(4): 999-1008. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3716-y>
- 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 and Organization Development Journal*, 39(6): 794-806. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2017-0140>
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A. & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2): 235-246. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Khan, S.N., Qureshi, I.M. & Ahmad, H.I. (2010). Abusive supervision and negative employee outcomes. *European journal of social sciences*, 15(4): 490-500. <https://doi.org/10.1177/030630701504100105>
- Khoreva, V. & Wechtler, H. (2020). Exploring the consequences of knowledgehiding: an agency theory perspective. *J. Manag. Psychol.*, 35: 71-84. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2018-0514>
- Kim, S.L., Kim, M. & Yun, S. (2015). Knowledge sharing, abusive supervision and support: a social exchange perspective. *Group and Organization Management*, 40(5): 599-624.

<https://doi.org/10.1177/1059601115577514>

- Kim, S.L., Lee, S. & Yun, S. (2016). Abusive supervision, knowledge sharing, and individual factors: a conservation-of-resources perspective. *Managerial Psychology*, 31(6): 1106-1120. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2015-0169>
- Kirrane, M., Kilroy, S. & O'Connor, C. (2019). The moderating effect of team psychological empowerment on the relationship between abusive supervision and engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1): 31-44. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0252>
- Krasikova, D.V., Green, S.G. & LeBreton, J.M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39(5): 1308-1338. <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>
- Kremer, H., Villamor, I. & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1): 65-74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Kumar Jha, J. & Varkkey, B. (2018). Are you a cistern or a channel? Exploring factors triggering knowledge-hiding behavior at the workplace: evidence from the Indian R&D professionals. *J. Knowl. Manag.*, 22: 824-849. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2017-0048>
- Le, P.B. & Lei, H. (2018). The mediating role of trust in stimulating the relationship between transformational leadership and knowledge sharing processes. *Journal of Knowledge Management*, 22(3): 521-537. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2016-0463>
- Lee, S., Kim, S.L. & Yun, S. (2017). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The Leadership Quarterly*, 29(3): 403-413. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.09.001>
- Lian, H.W., Ferris, D.L. & Brown, D.J. (2012). Does taking the good with the bad make things worse? abusive supervision and leader-member exchange interact to impact need satisfaction and organizational deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1): 41-52. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.003>
- Liu, D., Liao, H. & Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5): 1187-1212. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.0400>
- Liu, N.C. & Liu, M.S. (2011). Human resource practices and individual knowledge-sharing behavior – an empirical study for taiwanese R&D professionals. *International Journal of Human Resource Management*, 22(4): 981-997. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.555138>
- Liu, S., ZHU, Q. & Wei, F. (2019). How Abusive Supervision Affects Employees' Unethical Behaviors: A Moderated Mediation Examination of Turnover Intentions and Caring Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(21): 4187. <https://doi.org/10.3390/ijerph16214187>
- Lyu, Y., Zhu, H., Zhong, H.J. & Hu, L. (2016). Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: the roles of hostile attribution bias and work engagement. *International Journal of Hospitality management*, 53: 69-80. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.001>

- Ma, Z., Song, L. & Huang, J. (2022). How Peer Abusive Supervision Affects Sales Employees' Customer Knowledge Hiding: The Roles of Rivalry and Schadenfreude. *Psychol Res Behav Manag*, 15: 1067-1083. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S359360>
- Martinko, M.J., Harvey, P., Brees, J.R. & Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of Organizational Behavior*, 34(S1): 120-137. <https://doi.org/10.1002/job.1888>
- Miminoshvili, M. & Cerne, M. (2022). Workplace inclusion-exclusion and knowledge-hiding behaviour of minority members. *Knowl. Manag. Res. Pract.*, 20(3): 422-435. <https://doi.org/10.1080/14778238.2021.1960914>
- Mitchell, M.S. & Ambrose, M.L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Applied Psychology*, 92(4): 1159-1168. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159>
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A. & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics* 133(2): 325-333. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>
- Nguyen, T.-M., Malik, A. & Budhwar, P. (2022). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *J. Bus. Res.*, 139: 161-172. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.026>
- Peltokorpi, V. (2019). Abusive supervision and emotional exhaustion: the moderating role of power distance orientation and the mediating role of interaction avoidance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3): 251-275. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12188>
- Peng, H. (2012). Counterproductive work behavior among Chinese knowledge workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2): 119-138. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00586.x>
- Pradhan, S. & Jena, L.K. (2017). Effect of abusive supervision on employee's intention to quit and the neutralizing role of meaningful work in Indian IT organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5): 825-838. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2017-1107>
- Priesemuth, M., Schminke, M., Ambrose, M. & Folger, R. (2014). Abusive supervision climate: A multiplemediation model of its impact on group outcomes. *Academy of Management Journal*, 57(5): 1513-1534. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0237>
- Rafferty, A.E. & Restubog, S.L.D. (2011). The influence of abusive supervisors on followers' organizational citizenship behaviors: the hidden costs of abusive supervision. *British Journal of Management*, 22(2): 270-285. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00732.x>
- Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2): 246-254. <https://doi.org/10.1108/17471110810856992>
- Ruparel, N. & Choubisa, R. (2020). Knowledge hiding in organizations: a retrospective narrative review and the way forward. *Slovenian academy of management*, 9(1): 5-22. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2020.v09n01a01>
- Serenko, A. & Bontis, N. (2016). Understanding counterproductive knowledge behavior: antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*, 20(6): 1199-1224. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2016-0203>

- Singh, S.K. (2019). Territoriality, task performance, and workplace deviance: Empirical evidence on role of knowledge hiding. *J. Bus. Res.*, 97: 10–19.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.034>
- Skarlicki, D.P. & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434-443.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Srivastava, A., Bartol, K.M. & Locke, E.A. (2006). Empowering leadership in management teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6): 1239-1251. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2006.23478718>
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2): 178–190. <http://dx.doi.org/10.2307/1556375>
- Tepper, B.J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3): 261-289. <https://doi.org/10.1177/0149206307300812>
- Tepper, B.J., Duffy, M.K., Henle, C.A. & Lambert, L.S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, 59(1): 101-123.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00725.x>
- Tepper, B.J., Duffy, M.K., Hoobler, J. & Ensley, M.D. (2004). Moderators of the relationships between coworkers' organizational citizenship behavior and fellow employees' attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 455-465. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.455>
- 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>
- Wu, T.-Y. (2008). Abusive supervision and emotional exhaustion: The mediating effects of subordinate justice perception and emotional labor. *Chinese Journal of Psychology*, 50(2): 201–221.
- Wu, W.L. & Lee, Y.C. (2016). Do employees share knowledge when encountering abusive supervision? *Journal of Managerial Psychology*, 31(1): 154-168.
<https://doi.org/10.1108/JMP-12-2013-0410>
- Xiao, M. & Cooke, F.L. (2019). Why and when knowledge hiding in the workplace is harmful: a review of the literature and directions for future research in the Chinese context. *Asia Pacific J. Hum. Resour.*, 57: 470–502. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12198>
- Xu, E., Huang, X., Lam, C.K. & Miao, Q. (2012). Abusive supervision and work behaviors: The mediating role of lmx. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4): 531–543.
<https://doi.org/10.1002/job.768>
- Yadav, M., Choudhary, S. & Jain, S. (2019). Transformational leadership and knowledge sharing behavior in freelancers: a moderated mediation model with employee engagement and social support. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2): 202-224.
<https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0030>
- Yang, J., Lin, C., Fang, S. & Huang, C. (2019). An uncertainty management theory on the effects of abusive supervision. *Management Decision*, 57(11): 3079-3095.
<https://doi.org/10.1177/20413866231153098>

- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4): 513-537.
<https://doi.org/10.1177/0018726700534003>
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic–A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*, 30(2): 152-169.
<https://doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Zahid, S.M. (2019). *Impact of abusive supervision on project success: mediating role of knowledge hiding and moderating role of machiavellianism*. Faculty of management & social sciences department of management sciences. Capital University of science and technology, Islamabad.
- Zweig, D. & Scott, K.A. (2018). Exploring Distrust, Paranoia, Knowledge Hiding and Abusive Supervision Over Time. *Academy of Management*, (1): 10312.
<https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.10312abstract>