

## The Moderating Role of Islamic Work Ethics in the Relationship between Perceived Threat and Intrinsic Motivation with Knowledge Concealment Intention in Social Networks

**Lila Kheidani** 

Assistant Professor, Department of Islamic Studies, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: [kheidanileila@pnu.ac.ir](mailto:kheidanileila@pnu.ac.ir)

**Ali Biranvand** 

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding author), E-mail: [biranvand@pnu.ac.ir](mailto:biranvand@pnu.ac.ir)

**Roya Arjomand Kermani** 

Assistant Professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran. Email: [r\\_arjomand@pnu.ac.ir](mailto:r_arjomand@pnu.ac.ir)

### Abstract

**Introduction:** Knowledge has increasingly been recognized as one of the most strategic organizational resources, playing a pivotal role in achieving competitive advantage, fostering innovation, and enhancing organizational performance. In service-oriented organizations, particularly healthcare institutions, knowledge sharing among employees is essential, as the quality of healthcare services largely depends on the timely exchange of professional expertise and information. Despite the well-documented benefits of knowledge sharing, recent studies suggest that employees are not always willing to share their knowledge and may instead engage in behaviors referred to as knowledge hiding.

According to protection motivation theory and threat appraisal, individuals who perceive potential threats to their resources or professional status may engage in protective behaviors. Beyond cognitive and motivational factors, ethical values may also shape employees' knowledge-related behaviors. In Islamic societies, Islamic Work Ethics (IWE) encompasses a set of ethical principles emphasizing honesty, justice, diligence, social responsibility, and commitment to work as a religious obligation. These values are expected to promote cooperative behaviors and reduce counterproductive practices, including knowledge hiding. Despite the importance of these variables, empirical research examining the combined effects of threat appraisal, intrinsic motivation, and Islamic Work Ethics on knowledge hiding in social networking environments remains limited. Therefore, the present study aimed to investigate the effects of threat appraisal and intrinsic motivation on nurses' intentions to engage in knowledge hiding on social networking sites, while examining the moderating role of Islamic Work Ethics (IWE). Specifically, threat appraisal was conceptualized in terms of perceived severity and perceived vulnerability, whereas intrinsic motivation was represented by perceived competence, perceived autonomy, and perceived relatedness. Furthermore, given the ethical and cultural context of healthcare organizations in Islamic societies, this study sought to determine whether Islamic Work Ethics could mitigate or strengthen the relationships between threat appraisal, intrinsic motivation, and knowledge hiding intentions among nurses working in public hospitals in Tehran.



©2026 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

**Methods:** The present study is applied in nature and employs a quantitative, descriptive-correlational research design. The statistical population comprised nurses working in public hospitals in Tehran in 2025. A sample of 220 nurses was selected using random sampling. Data were collected using a structured questionnaire comprising five sections, with details of the instrument presented in Table 1.

Data were analyzed using SPSS and SmartPLS. The reliability and validity of the measurement model were assessed using Cronbach's alpha, composite reliability, convergent validity, and discriminant validity. The research hypotheses were tested using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Table 1 presents information on the dimensions, components, number of items, sources, and Cronbach's alpha coefficients of the measurement instrument.

Table 1. Dimensions, components, items, Cronbach's alpha and composite reliability related to research variables

| Questionnaire           | Item count                       | Scale | Cronbach's alpha | Composite reliability |
|-------------------------|----------------------------------|-------|------------------|-----------------------|
| (Wu, 2020a)             | Perceived Severity               | 4     | 0.85             | 0.86                  |
|                         | Perceived Vulnerability          | 4     | 0.83             | 0.83                  |
| (N. Yang et al., 2020)  | Perceived Competence             | 4     | 0.88             | 0.85                  |
|                         | Perceived Autonomy               | 4     | 0.85             | 0.86                  |
|                         | Perceived Relatedness/Connection | 3     | 0.81             | 0.82                  |
| (Connelly et al., 2012) | Rationalized Hiding              | 4     | 0.87*            | 0.89*                 |
|                         | Playing Dumb                     | 4     | 0.86             | 0.88                  |
|                         | Evasive Hiding                   | 4     | 0.87             | 0.84                  |
| (Ali, 1992)             | Islamic Work Ethics              | 3     | 0.81             | 0.89                  |

These findings indicate that the scale demonstrates adequate internal consistency and can be considered a reliable instrument for use in similar studies across the fields of technology, user behavior, digital health, and information security.

**Findings:** The findings indicate that threat appraisal significantly influences nurses' intentions to hide knowledge on social networking platforms. Specifically, perceived severity and perceived vulnerability to potential threats were found to affect employees' knowledge-related behaviors. Individuals who perceived higher levels of threat tended to regulate their behavior more cautiously and, under certain circumstances, exhibited lower intentions to engage in knowledge hiding.

The results also revealed significant relationships between intrinsic motivation and intentions to hide knowledge. The dimensions of perceived competence, autonomy, and relatedness were found to influence knowledge-hiding intentions. These findings suggest that intrinsic motivation does not necessarily promote knowledge sharing under all circumstances. In competitive professional environments, intrinsically motivated individuals may seek to retain specialized knowledge to preserve their professional status, protect valuable resources, or maintain a competitive advantage.

Moreover, Islamic Work Ethics (IWE) were found to play a significant moderating role in the relationships between threat appraisal, intrinsic motivation, and knowledge-hiding intentions. Employees with stronger Islamic ethical values exhibited lower intentions to engage in knowledge hiding, suggesting that ethical principles may mitigate the effects of individual cognitive and motivational factors on knowledge-related behaviors.

Table 2. Values related to factor loading and significance of model components

| Construct            | Dimension           | Factor Loading | t-value | p-value |
|----------------------|---------------------|----------------|---------|---------|
| Threat Appraisal     | P- Severity         | 0.908          | 56.695  | <0.01   |
|                      | P- Vulnerability    | 0.867          | 33.128  | <0.01   |
| Intrinsic Motivation | P- Competence       | 0.845          | 45.657  | <0.01   |
|                      | P- Autonomy         | 0.840          | 46.038  | <0.01   |
|                      | P- Relatedness      | 0.856          | 32.281  | <0.01   |
| Islamic Work Ethic   | Islamic Work Ethic  | 0.842          | 6.296   | <0.01   |
| Knowledge Hiding     | Evasive Hiding      | 0.792          | 28.066  | <0.01   |
|                      | Playing Dumb        | 0.878          | 63.144  | <0.01   |
|                      | Rationalized Hiding | 0.863          | 64.552  | <0.01   |

In this study, the goodness-of-fit (GOF) index, root mean square theta (RMS $\theta$ ), standardized root mean square residual (SRMR), and normed fit index (NFI) were used to assess the model fit.

Table 3. Model fit assessment

| Index            | GOF   | RMS_theta | SRMR  | NFI   | Chi-square distribution |
|------------------|-------|-----------|-------|-------|-------------------------|
| Acceptable value | >0.36 | <0.12     | >0.08 | <0.6  | <5                      |
| Estimated value  | 0.611 | 0.081     | 0.061 | 0.815 | 4.131                   |

In this study, the GOF index was estimated at 0.611, exceeding the recommended threshold of 0.36. The RMS\_theta index was 0.081, which was below the threshold of 0.12, while the SRMR index was 0.061, below the recommended value of 0.08. The NFI index was 0.815, exceeding the acceptable threshold of 0.60, and the normalized chi-square index was 4.131, which was below the recommended maximum of 5.00. Overall, these results indicate that the proposed model demonstrates a good fit to the data.

**Discussion and Conclusion:** The findings of this study indicate that knowledge hiding in organizational social networking environments is a multifaceted phenomenon shaped by the interplay of cognitive, motivational, and ethical factors. Although threat appraisal and intrinsic motivation represent important antecedents of knowledge-related behaviors, their effects are moderated by prevailing ethical values and cultural contexts. In this regard, Islamic Work Ethics appear to serve as an effective mechanism for promoting ethical conduct and fostering collaborative knowledge-sharing practices.

From a practical perspective, healthcare managers are encouraged to cultivate organizational cultures characterized by trust, transparency, and norms that support knowledge sharing. The development of appropriate incentive systems, the reduction of unhealthy competition, the enhancement of employees' psychological safety, and the implementation of ethics training programs grounded in Islamic values may help reduce knowledge-hiding behaviors among healthcare professionals

**Keywords:** Knowledge Hiding; Threat Appraisal; Intrinsic Motivation; Islamic Work Ethics; Organizational Social Networking Sites.



## نقش تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی در رابطه بین تهدید درک‌شده و انگیزه درونی با قصد پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی

لیلا خیدانی

استادیار گروه معارف اسلامی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. [kheidanileila@pnu.ac.ir](mailto:kheidanileila@pnu.ac.ir)

علی بیرانوند

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)، [biranvand@pnu.ac.ir](mailto:biranvand@pnu.ac.ir)

رویا ارجمند کرمانی

استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. [r\\_arjomand@pnu.ac.ir](mailto:r_arjomand@pnu.ac.ir)

### چکیده

**مقدمه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تهدید درک‌شده و انگیزه درونی بر قصد پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر تهران انجام شد.

**روش‌ها:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است که با رویکرد کمی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر تهران در سال ۱۴۰۴ بود. با توجه به ماهیت مدل‌سازی معادلات ساختاری و براساس قاعده پیشنهادی کلین، نمونه آماری پژوهش در حالت حداکثری ۲۲۰ نفر تعیین شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ترکیبی شامل: مقیاس وو برای ارزیابی تهدید، مقیاس یانگ و همکاران جهت ارزیابی انگیزه درونی، مقیاس کانلی و دیگران جهت ارزیابی تمایل به پنهان‌سازی دانش، و از پرسشنامه علی جهت ارزیابی اخلاق کار اسلامی استفاده شد. روایی محتوایی ابزارها براساس مطالعات اولیه و نظر خبرگان تأیید شد و روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، پایایی ابزارها با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ارزیابی شد که مقادیر به‌دست‌آمده برای تمامی سازه‌ها بالاتر از حد قابل قبول (۰/۷۰) بود و بیانگر پایایی مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است. تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت پی‌ال‌اس و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفته است.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد ارزیابی تهدید (شدت درک‌شده، آسیب‌پذیری درک‌شده) با ضریب مسیر  $0/224$  - و آماره  $t 4/534$ ، تأثیر منفی و معناداری بر قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی دارد. همچنین، ابعاد انگیزه درونی (شایستگی، خودمختاری و ارتباط درک‌شده) با ضریب مسیر  $0/324$  و آماره  $t 7/163$ ، تأثیر مثبت و معناداری بر پنهان‌سازی دانش پرستاران در شبکه‌های اجتماعی دارد. نتایج همچنین نشان داد که اخلاق کار اسلامی نقش تعدیل‌کننده معناداری در روابط بین تهدید درک‌شده و انگیزه درونی با قصد پنهان‌سازی دانش ایفا می‌کند و می‌تواند جهت این روابط را به سمت رفتارهای اخلاقی‌تر و مشارکتی‌تر سوق دهد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی پرستاران تحت‌تأثیر تعامل عوامل شناختی، انگیزشی و ارزشی قرار دارد و توجه هم‌زمان به این عوامل می‌تواند به بهبود مدیریت دانش و ارتقای کیفیت خدمات درمانی منجر شود.

**اصالت:** بررسی روابط بین متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش از نوآوری برخوردار است. بنابراین نتایج این پژوهش می‌تواند مورد توجه مدیران و تصمیم‌گیران حوزه سلامت و درمان قرار گیرد.

**کلیدواژه‌ها:** پنهان‌سازی دانش، تهدید درک‌شده، انگیزه درونی، اخلاق کار اسلامی، شبکه‌های اجتماعی.

## مقدمه

دانش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع در اقتصاد دانش‌بنیان و نظام‌های اطلاعاتی، نقش محوری در خلق ارزش، بهبود عملکرد سازمانی و ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری ایفا می‌کند (Shan et al., 2023; Vidic, 2022). در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، مدیریت دانش و به‌ویژه اشتراک‌گذاری دانش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی رفتار اطلاعاتی، زمینه‌ساز جریان مؤثر اطلاعات و بهره‌برداری بهینه از سرمایه‌های دانشی سازمان‌ها محسوب می‌شود. اشتراک‌گذاری دانش در محیط کار، تقویت نوآوری، افزایش بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی را به دنبال دارد (Cabrillo et al., 2024; Idrees et al., 2023; Khan et al., 2023). بااین‌حال، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که در کنار رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش، پدیده‌ای ظریف، معکوس و درعین‌حال فراگیر در پویایی محیط کار پدیدار شده است که پنهان‌سازی دانش<sup>۱</sup> نامیده می‌شود (Connelly et al., 2012). رفتاری که به‌صورت عمدی مانع از جریان اطلاعات شده و می‌تواند اثربخشی نظام‌های مدیریت دانش را کاهش دهد. این پدیده به‌عنوان رفتار دانش‌محور ناسازگاری، به‌ویژه در سال‌های اخیر به یکی از موضوعات مهم در ادبیات مدیریت دانش و رفتار اطلاعاتی تبدیل شده است (Zhang et al., 2025). پنگ (Peng, 2013) معتقد است که حدود ۵۰ درصد از کارکنان به‌طور عمدی دانش را از هم‌تایان خود پنهان می‌کنند. این پدیده به‌ویژه در محیط‌هایی که با روابط بین فردی قوی مشخص می‌شود، که در آن تهدیدات یا عدم تعادل در تعامل متقابل ممکن است افراد را مجبور به پنهان کردن اطلاعات ارزشمند کند که در نهایت منجر به کاهش اثربخشی سازمانی می‌شود، قابل توجه است (Connelly et al., 2019; Monday, 2023).

انگیزه‌های پنهان‌سازی دانش پیچیده هستند و می‌توانند تحت‌تأثیر عوامل مختلف روانی، اجتماعی و اخلاقی قرار گیرند (Arain et al., 2024; He et al., 2021). ازجمله عوامل روانی مورد مطالعه در این پژوهش، تهدید و انگیزه درونی است. تهدیدها، به‌ویژه شدت درک‌شده و آسیب‌پذیری درک‌شده، نقش مهمی در تمایل به پنهان‌سازی دانش دارند. شدت درک‌شده به میزانی اشاره دارد که افراد معتقدند یک تهدید می‌تواند عواقب جدی داشته باشد. از سوی دیگر، آسیب‌پذیری درک‌شده، میزانی است که افراد نسبت به آن تهدیدات حساس هستند. هر دو عامل در تعیین مقاصد پنهان‌سازی دانش بسیار مهم

1. knowledge hiding

هستند. به‌عنوان مثال، در جوامع سازمانی، چنانچه افراد احساس کنند که اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند منجر به بهره‌برداری یا سوءاستفاده شود، ممکن است دانش را پنهان کنند (Yang et al., 2021). ازجمله عوامل اخلاقی مورد بررسی در این پژوهش، اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورهای اسلامی در محیط کار اشاره دارد که براساس اصولی همچون صداقت، تلاش، خیرخواهی، امانت‌داری و انجام کار به نفع جامعه بنا شده است (Ali & Weir, 2005). افرادی که از اخلاق کار اسلامی بالایی برخوردارند، به دلیل باورهای دینی و اخلاقی خود، تمایل کمتری به پنهان کردن دانش دارند و بیشتر در مسیر کمک به دیگران و اشتراک دانش حرکت می‌کنند (Khilji, 2003; Yousef, 2001). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که انگیزه درونی با توجه به زمینه و محیط کاری، می‌تواند پنهان‌سازی دانش را تشویق کند و یا از آن جلوگیری کند (Liao et al., 2022; Liao et al., 2024). به‌طور مشابه، در جوامع دانشی آنلاین، افراد ممکن است دانش را به دلیل تهدیدات درک‌شده، مانند آسیب‌پذیری پنهان کنند، که به‌طور منفی با وابستگی متقابل در جامعه مرتبط است (Yang et al., 2021).

در سال‌های اخیر، شبکه‌های اجتماعی سازمانی به‌عنوان بسترهای نوین تعاملات اطلاعاتی، نقش مهمی در تسهیل جریان دانش و شکل‌دهی به رفتارهای اطلاعاتی کارکنان ایفا کرده‌اند (Biranvand & Akbarnejad, 2021). این سکوها امکان تبادل سریع اطلاعات، یادگیری جمعی و دسترسی به دانش تخصصی را فراهم می‌سازند، اما درعین حال می‌توانند زمینه‌ساز بروز رفتارهایی نظیر پنهان‌سازی دانش نیز باشند (Aghajani Afrouzi et al., 2026). پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که باوجود ظرفیت بالای این شبکه‌ها برای اشتراک‌گذاری دانش، کارکنان ممکن است تحت‌تأثیر عوامل شناختی و هیجانی، از به‌اشتراک‌گذاری دانش خودداری کرده و به پنهان‌سازی آن روی آورند (He et al., 2021). از منظر علم اطلاعات، بررسی این رفتارها در بستر شبکه‌های اجتماعی سازمانی به درک عمیق‌تر پویایی‌های جریان اطلاعات و موانع تسهیم دانش کمک می‌کند.

در این پژوهش از چهارچوب‌های نظری تثبیت‌شده، مانند نظریه حفاظت از منابع<sup>۱</sup> و نظریه تبادل اجتماعی<sup>۲</sup>، برای بررسی انگیزه‌های اساسی برای رفتارهای پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی سازمانی استفاده شده است. براساس نظریه حفاظت از منابع، افراد با درک تهدیدهایی برای رفاه شخصی یا حرفه‌ای خود، احتمال بیشتری دارد که اقدام به پنهان‌سازی دانش نمایند (Soral et al., 2022). درحالی‌که نظریه تبادل اجتماعی معتقد است که نابرابری‌های درک‌شده در تعاملات اجتماعی می‌تواند منجر به انصراف از دانش به‌عنوان یک سازوکار دفاعی شود. طبق نظر توکیژانووا (Tokyzhanova & Durst, 2025). پنهان‌سازی دانش عمدتاً به‌عنوان رفتاری منفی، عینی، واکنشی و رابطه‌ای که ریشه

1. Conservation of Resources (COR) Theory

2. Social Exchange Theory

در عمل متقابل اجتماعی و حفاظت از منابع دارد، مفهوم‌سازی می‌شود. براساس نظریه حفاظت از منابع، افراد برای حفظ منابع ارزشمند تلاش می‌کنند تا در برابر از دست دادن منابع خود در هنگام مواجهه با تهدیدات محافظت کنند (Guo et al., 2021).

در محیط‌های پرتنش بیمارستانی، پرستاران به‌طور مستمر در فرایند تصمیم‌گیری بالینی، مراقبت از بیماران و هماهنگی با سایر اعضای تیم درمان مشارکت دارند. در چنین شرایطی، اشتراک به‌موقع دانش و تجربیات حرفه‌ای، یکی از پیش‌نیازهای اصلی ارتقای کیفیت مراقبت، افزایش ایمنی بیمار، کاهش خطاهای درمانی و بهبود هماهنگی بین اعضای تیم درمان محسوب می‌شود. ازاین‌رو، هرگونه پنهان‌سازی دانش می‌تواند جریان انتقال اطلاعات را مختل کرده و بر کیفیت تصمیم‌های بالینی و پیامدهای درمانی تأثیر منفی بگذارد. درعین‌حال، پرستاران با فشارهای شغلی، کمبود منابع، حجم بالای کار و انتظارات فزاینده سازمانی روبه‌رو هستند؛ شرایطی که می‌تواند بر ارزیابی آنان از تهدیدهای محیطی و انگیزه‌های درونی مؤثر بر رفتارهای دانشی تأثیر بگذارد. باوجود اهمیت این موضوع، ادبیات موجود هنوز در تبیین سازوکارهای شکل‌گیری رفتار پنهان‌سازی دانش، به‌ویژه در بستر شبکه‌های اجتماعی سازمانی، با پراکندگی و عدم انسجام مواجه است (Zhang et al., 2025). شناخت این عوامل می‌تواند به طراحی مداخلات مؤثر برای بهبود فرهنگ اشتراک دانش و در نتیجه ارتقای کیفیت خدمات درمانی منجر شود. بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی این است که چگونه عوامل شناختی (تهدید درک‌شده) و انگیزشی (انگیزه درونی) بر پنهان‌سازی دانش به‌عنوان نوعی رفتار اطلاعاتی در بستر شبکه‌های اجتماعی سازمانی تأثیر می‌گذارند و این روابط چگونه تحت تأثیر چهارچوب ارزشی مانند اخلاق کار اسلامی تعدیل می‌شوند.

پنهان‌سازی دانش مفهومی مستقل و رایج است (Zhao et al., 2019). افراد معمولاً تمایلی به اشتراک‌گذاری دانش ندارند زیرا آن را دارایی شخصی ارزشمندی می‌دانند (Rachmawati et al., 2025). پنهان‌سازی دانش به عمل عمدی پنهان کردن دانش در تعاملات اجتماعی اشاره دارد (Connelly et al., 2019). پنهان‌سازی دانش، به معنای امتناع آگاهانه از ارائه اطلاعات یا دانش درخواستی است (Sahraian et al., 2025)؛ که می‌تواند تحت تأثیر عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی شکل بگیرد (Zhao et al., 2016). در محیط‌های حساس و دانش‌محور مانند بیمارستان‌های دولتی، به‌ویژه در میان پرستاران که در خط مقدم ارائه خدمات سلامت قرار دارند، اشتراک دانش نقشی حیاتی در بهبود کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و افزایش ایمنی بیماران دارد (Chawla & Gupta, 2019). بااین‌حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که پنهان کردن دانش یکی از موانع اصلی انتقال مؤثر دانش در محیط بیمارستانی است (Connelly et al., 2012).

پنهان کردن دانش به معنای امتناع آگاهانه از ارائه اطلاعات و دانش مورد درخواست دیگران تعریف می‌شود (Sahraian et al., 2025). پنهان‌سازی دانش می‌تواند ناشی از عواملی همچون تهدیدهای

درک‌شده، رقابت‌های شغلی، یا نگرانی از سوءاستفاده باشد (Babič et al., 2019). در محیط‌های بیمارستانی، پرستاران ممکن است به دلایل مختلفی مانند ترس از قضاوت، آسیب به موقعیت شغلی، یا فشار کاری، تمایل داشته باشند دانش خود را پنهان کنند. نظریهٔ تهدید درک‌شده یکی از چهارچوب‌های مهم در روان‌شناسی و علوم اجتماعی است که به چگونگی تأثیر حس تهدید - اگرچه واقعاً وجود نداشته باشد - بر رفتارها، نگرش‌ها و واکنش‌های افراد می‌پردازد. تهدید درک‌شده اشاره به برداشت ذهنی فرد از خطر یا آسیبی است که ممکن است منابع او (ازجمله دانش، جایگاه شغلی، اعتبار اجتماعی) را تهدید کند (Hobfoll, 1989). در محیط‌های سازمانی، تهدید می‌تواند شامل ترس از ارزیابی منفی، رقابت شغلی، یا نگرانی از سوءاستفاده از اطلاعات باشد (Babič et al., 2019). تهدیدهای درک‌شده منجر به بروز رفتارهای دفاعی همچون پنهان کردن دانش می‌شوند، چراکه فرد برای محافظت از منابع خود از به اشتراک‌گذاری دانش خودداری می‌کند (Jiang et al., 2021).

انگیزهٔ درونی به تمایل افراد برای انجام فعالیت‌ها به دلیل علاقه، احساس شایستگی و رضایت شخصی اشاره دارد و یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رفتارهای دانشی کارکنان محسوب می‌شود. در محیط‌های بیمارستانی، پرستاران به دلیل تعامل مستمر با بیماران و سایر اعضای تیم درمان، به‌طور مداوم در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که اشتراک دانش و تجربیات حرفه‌ای برای تصمیم‌گیری صحیح، تداوم مراقبت و ارتقای ایمنی بیمار ضروری است. براساس نظریهٔ تبادل اجتماعی، کارکنان زمانی در رفتارهای مشارکتی، ازجمله اشتراک دانش، مشارکت می‌کنند که محیط کاری را منصفانه، حمایتگر و مبتنی بر اعتماد درک کنند (Blau, 1964). انگیزهٔ درونی نقش مهمی در رفتارهای اشتراک دانش دارد. عواملی مانند علاقهٔ شخصی، احساس مالکیت بر دانش، و تعهد به اهداف جمعی سازمان می‌توانند اهداف پنهان دانش را کاهش داده یا تشدید کنند (Khizar et al., 2024; Wen & Ma, 2021).

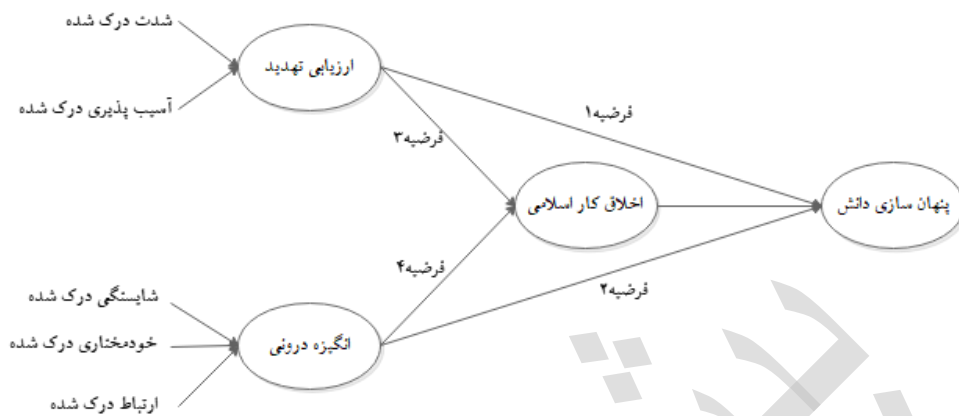
اخلاق کار اسلامی مفهومی است که بر صداقت، انجام درست وظایف، خیرخواهی و انجام کار به نفع دیگران تأکید دارد (Ali & Weir, 2005). این ارزش‌ها در حرفهٔ پرستاری اهمیت دوچندانی دارند؛ زیرا کیفیت مراقبت از بیماران، ایمنی درمان و عملکرد تیم درمان به میزان همکاری، اعتماد و تبادل مؤثر دانش میان کارکنان وابسته است. پرستارانی که از سطح بالاتری از اخلاق کار اسلامی برخوردارند، حتی در شرایط فشار کاری یا درک تهدید، مسئولیت اخلاقی بیشتری نسبت به انتقال دانش و تجربیات حرفه‌ای خود احساس می‌کنند و در نتیجه، تمایل کمتری به پنهان‌سازی دانش دارند. براساس آموزه‌های اسلامی، کار نه تنها وسیله‌ای برای کسب معاش، بلکه نوعی مسئولیت اجتماعی و اخلاقی در قبال دیگران محسوب می‌شود؛ ازاین‌رو، رفتارهایی مانند اشتراک دانش، کمک به همکاران و ارتقای کیفیت خدمات درمانی، با ارزش‌های اخلاق کار اسلامی همسو است (Shaukat & Batool, 2021). بنابراین، انتظار می‌رود

اخلاق کار اسلامی با تقویت حس مسئولیت حرفه‌ای و تعهد به رفاه بیماران، از بروز رفتارهای پنهان‌سازی دانش در میان پرستاران جلوگیری کند (Khilji, 2003).

پژوهش حاضر از چند جهت به توسعه ادبیات مدیریت دانش و رفتار اطلاعاتی کمک می‌کند. نخست، این پژوهش با بازتعریف پنهان‌سازی دانش به‌عنوان نوعی رفتار اطلاعاتی، به غنای ادبیات علم اطلاعات می‌افزاید و نشان می‌دهد که این پدیده صرفاً یک رفتار سازمانی نیست، بلکه بخشی از پویایی‌های جریان اطلاعات در سازمان‌ها محسوب می‌شود. دوم، با تلفیق هم‌زمان سه دسته از عوامل شناختی (تهدید درک‌شده)، انگیزشی (انگیزه درونی) و ارزشی (اخلاق کار اسلامی)، چهارچوبی یکپارچه برای تبیین پنهان‌سازی دانش ارائه می‌دهد که در مطالعات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته است. سوم، تمرکز بر بستر شبکه‌های اجتماعی سازمانی، به‌عنوان محیطی نوین برای تعاملات دانشی، به درک عمیق‌تر رفتارهای دانش‌محور در محیط‌های دیجیتال کمک می‌کند. در نهایت، بررسی این روابط در جامعه پرستاران، به‌عنوان یکی از گروه‌های حرفه‌ای کلیدی در نظام سلامت، بینش‌های کاربردی ارزشمندی برای مدیریت دانش در سازمان‌های خدماتی فراهم می‌سازد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش‌های پیشین و هدف پژوهش حاضر، رابطه بین متغیرهای پژوهش در قالب فرضیه‌ها به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

- فرضیه ۱. ارزیابی تهدید بر قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی تأثیر دارد.
  - فرضیه ۲. انگیزه درونی بر قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی تأثیر دارد.
  - فرضیه ۳. اخلاق کار اسلامی رابطه بین ارزیابی تهدید و قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی را تعدیل می‌کند.
  - فرضیه ۴. اخلاق کار اسلامی رابطه بین انگیزه درونی و قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی را تعدیل می‌کند.
- به‌منظور درک بهتر روابط میان متغیرهای پژوهش، مدل مفهومی در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### پیشینه

صحرایان و همکاران (Sahraian et al., 2025) به بررسی تأثیر انگیزه تمرکز نظارتی بر فرایند اشتراک‌گذاری و پنهان‌سازی دانش در میان کارکنان دانشکده دندانپزشکی شیراز پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که، انگیزه تمرکز پیشبردی موجب افزایش اشتراک‌گذاری کامل دانش می‌شود، اما بر اشتراک‌گذاری جزئی دانش تأثیری ندارد. همچنین تمرکز پیشبردی موجب کاهش پنهان‌سازی دانش می‌شود. از طرفی انگیزه تمرکز اجتنابی بر اشتراک‌گذاری کامل و جزئی دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد، اما بر پنهان‌سازی دانش کارکنان تأثیر معناداری ندارد. بر این اساس افزایش تمرکز اجتنابی موجب افزایش اشتراک‌گذاری دانش به صورت کامل و جزئی می‌شود.

چائوداری و همکاران (Chaudhary et al., 2023) پژوهش خود را با هدف بررسی تأثیر رهبری پدرسالارانه (خیرخواهانه، اخلاقی و اقتدارگرایانه) بر اشتراک‌گذاری دانش پرستاران از طریق میانجی‌گری تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) و نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان داد که تعهد عاطفی و هنجاری به عنوان واسطه‌هایی بین ارتباط رهبری خیرخواهانه، اخلاقی و اقتدارگرایانه با اشتراک‌گذاری دانش عمل می‌کنند. اخلاق کار اسلامی ارتباط تعهد عاطفی و هنجاری را با اشتراک‌گذاری دانش تقویت می‌کند. با این حال، مشخص شد که اخلاق کار اسلامی، ارتباط بین تعهد مستمر و اشتراک دانش را تضعیف می‌کند.

بالکورا و ویلواناتهان (Ballekura & Vilvanathan, 2025) با اتکا بر نظریه حفاظت از منابع و نظریه تبادل اجتماعی به بررسی رابطه بین بی‌ادبی در محل کار و سکوت ناکارآمد کارکنان از طریق پنهان‌سازی منطقی دانش پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داده که رفتار بی‌ادبی در محل و پنهان‌سازی منطقی دانش با تجربه به طور قابل توجهی سکوت ناکارآمد کارکنان را تشدید می‌کند. از طرف

دیگر، تنظیم احساسات، تأثیر منفی بی‌ادبی در محل را کاهش می‌دهد و به کاهش سکوت ناکارآمد کارکنان کمک می‌کند.

جوشی و همکاران (Joshi et al., 2025) در پژوهشی با استفاده از نظریه کنترل اجتماعی، اثر تعدیل‌کننده معنویت در محیط کار را بر رابطه مستقیم بین ابعاد سه‌گانه تاریک شخصیت و رفتار پنهان‌سازی دانش بررسی نموده است. نتایج نشان داده است که ماکیاوولی‌ها عمدتاً از پنهان‌کاری طفره‌آمیز استفاده می‌کنند، خودشیفته‌ها به پنهان‌کاری منطقی اعتقاد دارند و روان‌پریش‌ها عمدتاً توسط به گنگ-بازی می‌پردازند. معنویت در محیط کار رابطه مستقیم بین ابعاد سه‌گانه تاریک شخصیت و رفتار پنهان‌سازی دانش را تضعیف می‌کند.

راچماواتی و همکاران (Rachmawati et al., 2025) به بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار و رفتار اشتراک‌گذاری دانش، با نقش تعدیل‌گری اخلاق کاری اسلامی و میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است. نتایج نشان داده است که رهبری خدمتگزار به‌طور مؤثر رفتار اشتراک‌گذاری دانش را تعدیل می‌کند، به‌ویژه در زمینه ارزش‌های اخلاق کاری قوی، مانند اخلاق کاری اسلامی. باین حال، اگرچه رهبری خدمتگزار پتانسیل تشویق رفتار مشارکتی را دارد، اما تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی و نقش آن در تعدیل رابطه با رفتار اشتراک دانش هنوز محدود است.

بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که اگرچه عوامل مختلفی نظیر رهبری، اعتماد، فرهنگ سازمانی، انگیزه‌های فردی و ارزش‌های اخلاقی در تبیین رفتارهای اشتراک یا پنهان‌سازی دانش مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته‌اند، اما نتایج این پژوهش‌ها همواره یکسان نبوده است. برخی پژوهش‌ها بر نقش بازدارنده ارزش‌های اخلاقی در پنهان‌سازی دانش تأکید کرده‌اند، درحالی‌که برخی دیگر نشان داده‌اند که عوامل انگیزشی و درک کارکنان از شرایط محیطی می‌توانند جهت بروز رفتارهای دانشی را تغییر دهند. همچنین، اغلب پژوهش‌های پیشین این متغیرها را به‌صورت مستقل بررسی کرده‌اند و پژوهش‌های اندکی به بررسی هم‌زمان نقش ارزیابی تهدید، انگیزه درونی و اخلاق کار اسلامی در تبیین قصد پنهان‌سازی دانش پرداخته‌اند؛ به‌ویژه در بستر شبکه‌های اجتماعی سازمانی و در میان پرستاران که اشتراک دانش نقشی اساسی در کیفیت مراقبت و ایمنی بیماران دارد. از این‌رو، پژوهش حاضر با تلفیق نظریه انگیزش حفاظت، نظریه خودتعیین‌گری و نقش تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی، تلاش می‌کند بخشی از این خلأ پژوهشی را پوشش دهد و درک جامع‌تری از عوامل مؤثر بر پنهان‌سازی دانش در محیط‌های درمانی ارائه کند.

## روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع کمی است که به شیوه توصیفی - پیمایشی به بررسی تأثیر ارزیابی نقش واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی در رابطه بین تهدید و انگیزه درونی با قصد پنهان‌سازی دانش پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر تهران در سال ۱۴۰۴ پرداخته است. با توجه به ماهیت مدل‌سازی

معادلات ساختاری و براساس قاعده پیشنهادی هایر و همکاران (Hair et al., 2021)، نمونه آماری پژوهش تعیین شد. در این روش، حجم نمونه باید تقریباً ۱۰ تا ۲۰ برابر تعداد مؤلفه‌های مربوط به متغیرهای مشاهده‌شده در مدل باشد. بر این اساس نمونه آماری در این پژوهش، در حالت حداکثری ۲۲۰ نفر تعیین شد. براساس حجم نمونه مشخص‌شده، پرسشنامه پژوهش با حضور در محل و به صورت تصادفی در بین ۲۲۰ پرستار از ۱۰ بیمارستان در نقاط مختلف شهر تهران توزیع و تکمیل شد. مشارکت نمونه‌ها از ۱۰ بیمارستان مختلف و استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، ضمن افزایش نمایندگی نمونه از جامعه مورد مطالعه، اعتبار بیرونی پژوهش و قابلیت تعمیم نتایج به جامعه هدف را نیز تقویت می‌کند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه ترکیبی شامل: مقیاس وو (Wu, 2020b) برای ارزیابی تهدید، مقیاس یانگ و همکاران (Yang et al., 2020) جهت ارزیابی انگیزه درونی، مقیاس کانلی و دیگران (Connelly et al., 2012) جهت ارزیابی تمایل به پنهان‌سازی دانش، و از پرسشنامه علی (Ali, 1992) جهت ارزیابی اخلاق کار اسلامی است. به منظور تحلیل داده‌ها، از اسپس اس اس<sup>۱</sup> برای آزمون آماری در بخش توصیفی استفاده شد. همچنین، به منظور آزمون مدل مفهومی و روابط بین متغیرها، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار از اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۲</sup> استفاده شد. این روش به دلیل ماهیت پیش‌بینانه، توانایی تحلیل مدل‌های پیچیده و عدم نیاز به نرمال بودن داده‌ها، به طور گسترده در پژوهش‌های مدیریت دانش و رفتار اطلاعاتی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Hair et al., 2016). اسمارت پی‌ال‌اس برای حجم نمونه‌های متوسط و مدل‌های شامل متغیرهای تعدیل‌گر مناسب است. نتایج آزمون پایایی در مطالعه مقدماتی نشان داد که مقدار آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۷ بوده که نشان‌دهنده پایایی بسیار خوب ابزار است. اطلاعات مربوط به ابعاد، مؤلفه‌ها، تعداد گویه‌ها، منبع و آلفای کرونباخ در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها، گویه‌ها، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مربوط به متغیرهای پژوهش

| مقیاس         | زیرمقیاس           | تعداد گویه | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | منبع                |
|---------------|--------------------|------------|---------------|---------------|---------------------|
| ارزیابی تهدید | شدت درک‌شده        | ۴          | ۰/۸۶          | ۰/۸۵          | (Wu, 2020b)         |
|               | آسیب‌پذیری درک‌شده | ۴          | ۰/۸۳          | ۰/۸۳          |                     |
| انگیزه درونی  | شایستگی درک‌شده    | ۴          | ۰/۸۸          | ۰/۸۵          | (Yang et al., 2020) |
|               | خودمختاری درک‌شده  | ۴          | ۰/۸۵          | ۰/۸۶          |                     |

1. SPSS 26

2. Smart-PLS 4

|                         |      |      |    |                      |                 |
|-------------------------|------|------|----|----------------------|-----------------|
|                         | ۰/۸۲ | ۰/۸۱ | ۳  | ارتباط درک‌شده       |                 |
| (Connelly et al., 2012) | ۰/۸۹ | ۰/۸۷ | ۴  | پنهان‌سازی منطقی     | پنهان‌سازی دانش |
|                         | ۰/۸۸ | ۰/۸۶ | ۴  | تظاهر به نادانی      |                 |
|                         | ۰/۸۷ | ۰/۸۴ | ۴  | پنهان‌سازی طفره‌آمیز |                 |
| (Ali, 1992)             | ۰/۸۹ | ۰/۸۱ | ۱۷ | اخلاق کار اسلامی     |                 |

این نتایج نشان می‌دهند که مقیاس از پایداری درونی مناسبی برخوردار است و برای استفاده در پژوهش‌های مشابه در زمینه فناوری، رفتار کاربران، سلامت دیجیتال و امنیت اطلاعات قابل اعتماد است.

### یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعه آماری پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

| متغیر      | دسته‌بندی    | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------|--------------|---------|--------------|
| جنسیت      | مرد          | ۸۴      | ۴۳           |
|            | زن           | ۱۳۶     | ۵۷           |
| سن         | ۲۵ تا ۳۵ سال | ۷۰      | ۲۶           |
|            | ۳۶ تا ۴۵ سال | ۱۳۷     | ۴۴           |
|            | ۴۶ تا ۵۵ سال | ۸۸      | ۳۰           |
| تجربه کاری | ۱ تا ۱۰ سال  | ۶۴      | ۲۴           |
|            | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۴۹     | ۴۷           |
|            | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۸۲      | ۲۹           |

از منظر جنسیت ۸۴ نفر (۴۳ درصد) مرد و ۱۳۶ نفر (۵۷ درصد) زن بودند. از منظر سن، ۸۶ نفر بین ۲۵ تا ۳۵ سال (۳۹ درصد)، ۱۰۳ نفر بین ۳۶ تا ۴۵ سال (۴۷ درصد) و ۳۱ نفر نیز بین ۴۶ تا ۵۵ سال (۱۴ درصد) سن دارند. از منظر تجربه کاری ۸۶ نفر بین ۱ تا ۱۰ سال (۳۹ درصد)، ۹۲ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال (۴۲ درصد) و ۴۲ نفر نیز بین ۲۱ تا ۳۰ سال (۱۹ درصد) تجربه کاری داشتند.

### شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

مدل مفهومی پژوهش حاضر شامل ۹ سازه اصلی و ۴۲ گویه با طیف لیکرت پنج درجه است. آمار توصیفی مربوط به پاسخ‌دهندگان به هریک از سازه‌های پژوهش به همراه آماره کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیرها           | سازه‌های پژوهش       | میانگین | انحراف معیار | آماره KS | مقدار معناداری | چولگی  | کشیدگی |
|-------------------|----------------------|---------|--------------|----------|----------------|--------|--------|
| ارزیابی تهدید     | ارزیابی تهدید        | ۲۹/۷۶   | ۵/۷۰۰        | ۰/۱۳۲    | ۰/۰۰۰          | -۰/۷۷۶ | ۱/۰۵۱  |
|                   | شدت درک‌شده          | ۱۴/۲۳   | ۳/۱۷۶        |          |                |        |        |
|                   | آسیب‌پذیری درک‌شده   | ۱۵/۵۲   | ۳/۳۲۹        |          |                |        |        |
| انگیزه درونی      | انگیزه درونی         | ۲۶/۶۹   | ۷/۸۸۳        | ۰/۰۸۱    | ۰/۰۰۹          | ۰/۵۱۷  | ۰/۲۹۷  |
|                   | خودمختاری درک‌شده    | ۱۱/۶۸   | ۲/۸۳۸        |          |                |        |        |
|                   | شایستگی درک‌شده      | ۸/۸۶    | ۳/۸۶۶        |          |                |        |        |
|                   | ارتباط درک‌شده       | ۶/۱۴    | ۲/۶۰۱        |          |                |        |        |
| اخلاقی کار اسلامی | ---                  | ۳۸/۸۱   | ۱۱/۱۴۶       | ۰/۰۶۲    | ۰/۲۰۰          | ۰/۳۵۲  | ۰/۲۶۷  |
| پنهان‌سازی دانش   | پنهان‌سازی دانش      | ۲۹/۳۳   | ۷/۰۹۳        | ۰/۱۱۳    | ۰/۰۰۷          | ۰/۴۷۵  | ۰/۵۷۱  |
|                   | پنهان‌سازی منطقی     | ۱۰/۵۵   | ۲/۷۷۲        |          |                |        |        |
|                   | تظاهر به نادانی      | ۹/۳۴    | ۲/۴۰۶        |          |                |        |        |
|                   | پنهان‌سازی طفره‌آمیز | ۹/۴۴    | ۳/۲۱۰        |          |                |        |        |

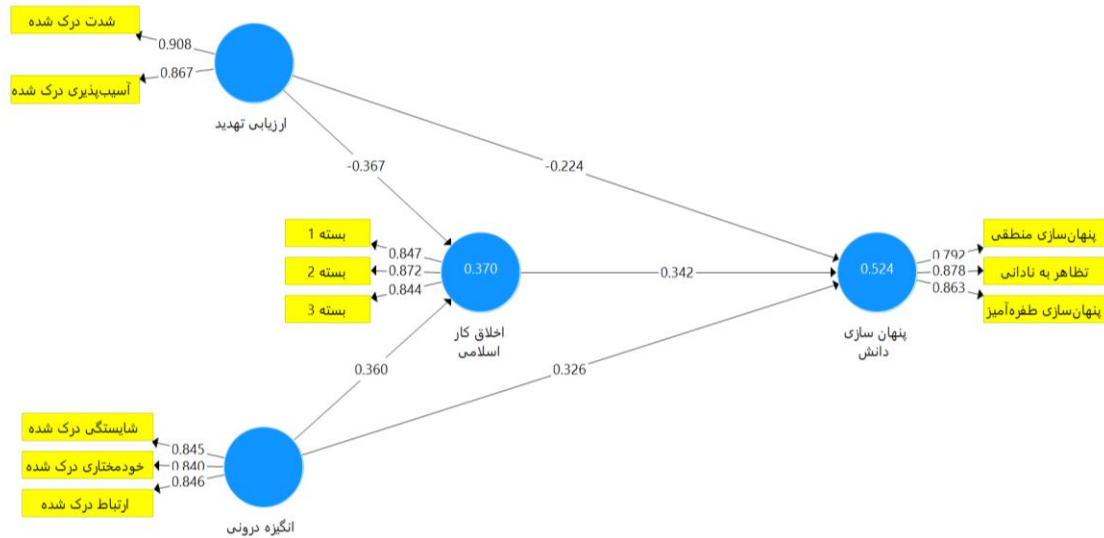
طبق داده‌های جدول (۲)، ۲۲۰ داده صحیح پیرامون متغیرهای پژوهش گردآوری شده است. این نتایج نشان‌دهنده تفاوت در میانگین و پراکندگی متغیرهای پژوهش است که می‌تواند در تحلیل‌های بعدی برای بررسی روابط بین متغیرها مورد استفاده قرار گیرد. به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد که سطح معناداری برای برخی از متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها رد می‌شود و توزیع داده‌ها نرمال نیست. بااین‌حال، با توجه به اینکه روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی نسبت به نرمال نبودن داده‌ها حساسیت کمتری دارد، استفاده از این روش برای تحلیل داده‌ها مناسب تشخیص داده شد. همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی نشان می‌دهد که داده‌ها انحراف شدیدی از نرمال بودن ندارند، که این امر قابلیت تفسیر نتایج را تقویت می‌کند.

#### اعتبارسنجی مدل پژوهش

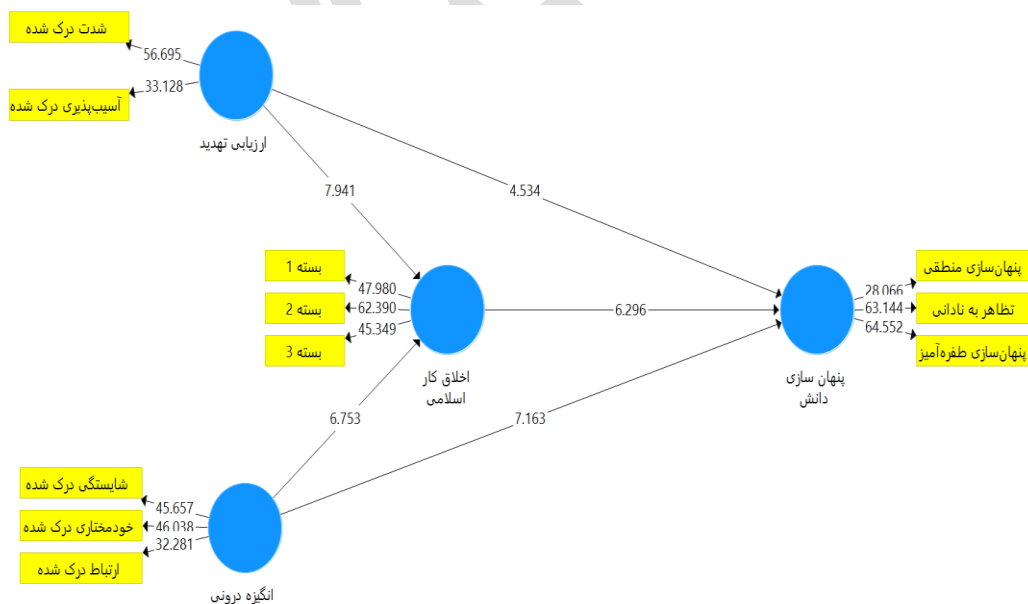
برای اعتبارسنجی مدل از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد، جهت و شدت رابطه میان متغیرها را نشان می‌دهد. خروجی نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس برای تخمین استاندارد در شکل (۲) ارائه شده است. همچنین، به‌منظور بررسی معناداری روابط متغیرهای مدل از روش خودگردان سازی (بوت استراپ)<sup>۱</sup> استفاده شد که آماره  $t$  را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵ درصد اگر مقدار آماره بوت‌استرپینگ بزرگتر از ۱/۹۸ باشد

1. Bootstrap

همبستگی‌های مشاهده‌شده معنادار است. آماره  $t$  و مقدار بوت‌استرپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل (۳) آمده است.



شکل ۲. خروجی اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی



شکل ۳. معناداری روابط متغیرها با روش حداقل مربعات جزئی (بوت‌استرپینگ)

بخش بیرونی مدل پژوهش (مدل اندازه‌گیری)

بخش بیرونی (مدل اندازه‌گیری) نشان می‌دهد گویه‌هایی که برای سنجش هریک از عوامل اصلی در نظر گرفته شده، از اعتبار کافی برخوردار است. قدرت رابطه بین گویه‌ها با عوامل مربوط به وسیله بارعاملی و معناداری آن‌ها با آماره  $t$  مورد سنجش قرار گرفته است. در تمامی موارد، مقادیر بارهای عاملی مشاهده شده بزرگتر از  $0/6$  به دست آمده است و آماره  $t$  نیز بزرگتر از  $1/96$  است. از این رو، مدل بیرونی (اندازه‌گیری) تأیید شد.

جدول ۴. مقادیر مربوط به بارعاملی و معناداری مؤلفه‌های مدل

| متغیر            | مؤلفه‌ها             | بار عاملی | آماره $t$ | سطح معنی‌داری |
|------------------|----------------------|-----------|-----------|---------------|
| ارزیابی تهدید    | شدت درک شده          | $0/908$   | $56/695$  | $0/01$        |
|                  | آسیب‌پذیری درک شده   | $0/867$   | $33/128$  | $0/01$        |
| انگیزه درونی     | شایستگی درک شده      | $0/845$   | $45/657$  | $0/01$        |
|                  | خودمختاری درک شده    | $0/840$   | $46/038$  | $0/01$        |
|                  | ارتباط درک شده       | $0/846$   | $32/281$  | $0/01$        |
| اخلاق کار اسلامی | اخلاق کار اسلامی     | $0/842$   | $6/296$   | $0/01$        |
| پنهان‌سازی دانش  | پنهان‌سازی منطقی     | $0/792$   | $28/066$  | $0/01$        |
|                  | تظاهر به نادانی      | $0/878$   | $63/144$  | $0/01$        |
|                  | پنهان‌سازی طفره‌آمیز | $0/863$   | $64/552$  | $0/01$        |

یافته‌های مندرج در جدول (۴) نشان داد که تمامی بارهای عاملی بزرگتر از  $0/7$  بوده و از معناداری آماری برخوردار هستند، که نشان‌دهنده کفایت شاخص‌ها در اندازه‌گیری سازه‌های پژوهش است.

#### روایی و پایایی پرسشنامه

روایی همگرا نشان می‌دهد چقدر متغیرهای یک سازه با همدیگر هم‌راستا هستند. اگر برآورد میانگین واریانس استخراجی (AVE) از  $0/5$  بیشتر باشد، سازه‌های مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا برخوردار هستند. برای بررسی پایایی هریک از سازه‌ها، پایایی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ ( $\alpha$ ) برآورد شده است. پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب باید بالاتر از  $0/7$  و  $0/5$  باشد. روایی همگرا و پایایی سازه‌های پژوهش در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. روایی و پایایی ابعاد پرسشنامه

| متغیرهای پژوهش   | AVE     | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی (CR) |
|------------------|---------|---------------|--------------------|
| ارزیابی تهدید    | $0/788$ | $0/733$       | $0/881$            |
| انگیزه درونی     | $0/712$ | $0/799$       | $0/881$            |
| اخلاق کار اسلامی | $0/730$ | $0/815$       | $0/890$            |
| پنهان‌سازی دانش  | $0/714$ | $0/804$       | $0/882$            |

اطلاعات جدول (۵) نشان می‌دهد که، میانگین واریانس استخراج‌شده برای هریک از سازه‌ها بزرگتر از ۰/۵ است؛ از این‌رو، روایی همگرا وجود دارد. آلفای کرونباخ، و پایایی ترکیبی تمامی سازه‌ها نیز بزرگتر از ۰/۷ است، بنابراین پایایی مورد تأیید است.

روایی واگرا معیار دیگری است که نشان می‌دهد گویه‌های یک سازه با گویه‌های دیگر سازه‌های پژوهش همپوشانی ندارد. نتایج ارزیابی روایی واگرای سازه‌های پژوهش براساس معیارهای فورنل-لارکر و HTMT در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول ۶. روایی واگرای سازه‌های پژوهش براساس معیارهای فورنل-لارکر و HTMT

|                  | ارزیابی تهدید | فورنل - لارکر | ارزیابی تهدید | انگیزه درونی | اخلاق کار اسلامی | پنهان‌سازی دانش |
|------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|------------------|-----------------|
| ارزیابی تهدید    | فورنل - لارکر | ۰/۸۱          |               |              |                  |                 |
|                  | HTMT          | ---           |               |              |                  |                 |
| انگیزه درونی     | فورنل - لارکر | ۰/۷۳          | ۰/۷۶          |              |                  |                 |
|                  | HTMT          | ۰/۷۴          | ---           |              |                  |                 |
| اخلاق کار اسلامی | فورنل - لارکر | ۰/۷۱          | ۰/۷۳          | ۰/۸۰         |                  |                 |
|                  | HTMT          | ۰/۸۶          | ۰/۸۷          | ---          |                  |                 |
| پنهان‌سازی دانش  | فورنل - لارکر | ۰/۶۹          | ۰/۶۵          | ۰/۷۸         | ۰/۸۲             |                 |
|                  | HTMT          | ۰/۸۳          | ۰/۸۵          | ۰/۸۷         | ---              |                 |

همان‌طور که در جدول (۵) قابل‌مشاهده است، علاوه‌بر معیار فورنل و لارکر، روایی واگرای سازه‌ها با استفاده از شاخص نسبت همبستگی‌های ناهم‌صفت به همبستگی‌های هم‌صفت (HTMT<sup>1</sup>) نیز بررسی شد. نتایج نشان داد تمامی مقادیر HTMT کمتر از آستانه ۰/۹۰ هستند؛ بنابراین، روایی واگرای سازه‌های پژوهش تأیید می‌شود.

#### بخش درونی پژوهش (مدل ساختاری)

روابط میان سازه‌های اصلی پژوهش در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷. خلاصه نتایج بخش ساختاری مدل (روابط سازه‌های مدل)

| رابطه                              | ضریب مسیر | آماره t | معناداری | نتیجه | اندازه اثر | تفسیر |
|------------------------------------|-----------|---------|----------|-------|------------|-------|
| ارزیابی تهدید ← پنهان‌سازی دانش    | -۰/۲۲۴    | ۴/۵۳۴   | ۰/۰۰۱    | تأیید | ۰/۲۲۴      | متوسط |
| انگیزه درونی ← پنهان‌سازی دانش     | ۰/۳۲۴     | ۷/۱۶۳   | ۰/۰۰۱    | تأیید | ۰/۳۲۴      | قوی   |
| اخلاق کار اسلامی ← پنهان‌سازی دانش | ۰/۳۴۲     | ۶/۲۹۶   | ۰/۰۰۱    | تأیید | ۰/۳۴۲      | قوی   |
| ارزیابی تهدید ← اخلاق کار اسلامی   | -۰/۱۲۶    | ۵/۱۸۰   | ۰/۰۰۱    | تأیید | -۰/۱۲۶     | ضعیف  |
| انگیزه درونی ← اخلاق کار اسلامی    | ۰/۱۲۳     | ۴/۴۵۵   | ۰/۰۰۱    | تأیید | ۰/۱۲۳      | متوسط |

براساس اطلاعات جدول (۷)، در تمامی موارد ضریب مسیر به‌دست‌آمده در دامنه  $+1$  و  $-1$  قرار دارد. همچنین آماره  $t$  نیز بزرگتر از  $1/98$  محاسبه شده است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌شود.

بررسی میزان تأثیرگذاری متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته به‌منظور محاسبه میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته در این پژوهش از معیار اندازه اثر ( $F^2$ ) استفاده شد. براساس دیدگاه کوهن (Cohen, 2013)، برای معیار اندازه اثر به ترتیب مقدار  $0/02$  (ضعیف)،  $0/15$  (متوسط) و  $0/35$  (بزرگ) در نظر گرفته می‌شود. مقادیر اندازه اثر در جدول (۷) ارائه شده است.

بررسی میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل به‌منظور محاسبه میزان تغییرات متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل، از ضریب تعیین  $R^2$  برای سازه‌های درون‌زا استفاده شد. هرچه مقدار ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار  $0/19$ ،  $0/33$  و  $0/67$  به‌عنوان مقدار ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار ضریب تعیین است. شاخص‌های ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب تعیین تعدیل‌شده در جدول (۸) گزارش شده است.

جدول ۸. ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل‌شده متغیرهای پژوهش

| سازه‌های اصلی                       | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل‌شده | تفسیر |
|-------------------------------------|------------|----------------------|-------|
| اخلاق کار اسلامی                    | $0/369$    | $0/370$              | قوی   |
| پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی | $0/524$    | $0/524$              | قوی   |

براساس نتایج جدول (۸) ضریب تعیین سازه‌های درون‌زای مدل پژوهش مطلوب است. ضریب تعیین اخلاق کار اسلامی  $0/369$  برآورد شد که مقداری قوی است. همچنین، ضریب تعیین سازه پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی میزان  $0/524$  برآورد شد که مقداری قوی است.

مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل‌شده برای سازه‌های درون‌زا بسیار نزدیک به هم است که نشان می‌دهد مدل از قدرت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است و می‌توان به ضریب تعیین اعتماد کرد. بررسی میزان قدرت پیش‌بینی مدل

از شاخص ارتباط پیش‌بین  $Q^2$  برای سنجش قدرت پیش‌بینی مدل استفاده شد. این شاخص به‌وسیله استون و گیزر<sup>۳</sup> معرفی شده و با روش بلائندفولدینگ برآورد می‌شود. اگر مقدار ( $Q^2$ ) مثبت باشد نشان می‌دهد که مدل از توان پیش‌بینی مناسبی برخوردار است. همچنین مقدار ( $q^2$ ) اثر نسبی شاخص ارتباط پیش‌بین را برآورد می‌کند. در اینجا نیز سه مقدار  $0/02$  (ضعیف)،  $0/15$  (متوسط) و  $0/35$

1. coefficient of determination

2. predictive relevance

3. Stone & Geisser

(بزرگ) برای ارزیابی میزان تناسب استفاده می‌شود (Hair et al., 2021). مقادیر ضریب تعیین برای ارزیابی تهدید، انگیزه درونی و پنهان‌سازی دانش به ترتیب ۰/۲۵۴، ۰/۲۳۲ و ۰/۳۴۲ گزارش شده است. این مقادیر میزان متوسط و بزرگ را در پیش‌بینی مدل نشان می‌دهند.

#### ارزیابی برازندگی مدل

در این پژوهش به منظور ارزیابی برازندگی مدل از شاخص نیکویی برازش (GOF)، تتای ریشه میانگین مربعات (RMS-theta)، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد (SRMR)، و شاخص تناسب به‌هنگار (NFI) استفاده شد. برای شاخص‌نیکویی برازش سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. برای شاخص RMS\_theta مقادیر زیر ۰/۱۲ نشانه تناسب مدل است، درحالی‌که مقادیر بالاتر نشان‌دهنده عدم تناسب است. شاخص SRMR نیز بهتر است زیر ۰/۱ و خیلی سخت‌گیرانه کمتر از ۰/۰۸ باشد (Habibi et al., 2014).

جدول ۹. ارزیابی برازش مدل

| شاخص             | نیکویی برازش   | ریشه میانگین مربعات | ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد | تناسب به‌هنگار | خی‌دو به‌هنگار |
|------------------|----------------|---------------------|------------------------------------------|----------------|----------------|
| مقدار قابل قبول  | بزرگتر از ۰/۳۶ | کوچکتر از ۰/۱۲      | کوچکتر از ۰/۰۸                           | بزرگتر از ۰/۶  | کوچکتر از ۵    |
| مقدار برآورد شده | ۰/۶۱۱          | ۰/۰۸۱               | ۰/۰۶۱                                    | ۰/۸۱۵          | ۴/۱۳۱          |

در این پژوهش شاخص نیکویی برازش برابر ۰/۴۱۷ (بزرگتر از ۰/۳۶)، شاخص ریشه میانگین مربعات برابر ۰/۰۸۱ (کوچکتر از ۰/۱۲)، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد برابر ۰/۰۶۱ (کوچکتر از ۰/۰۸)، شاخص تناسب به‌هنگار برابر ۰/۸۱۵ (بزرگتر از ۰/۶) و شاخص خی‌دو به‌هنگار برابر ۴/۱۳۱ (کوچکتر از ۵)، برآورد شد، بنابراین مدل از برازش خوبی برخوردار است.

#### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش تهدید درک‌شده (شدت و آسیب‌پذیری درک‌شده) و انگیزه درونی (شایستگی، خودمختاری و ارتباط درک‌شده) بر قصد پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی توسط پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر تهران بود. همچنین اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در روابط بین ارزیابی تهدید و انگیزه درونی با پنهان‌سازی دانش مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج کلی پژوهش بیانگر آن است که ارزیابی تهدید (شدت درک‌شده و آسیب‌پذیری درک‌شده) با ضریب مسیر ۰/۲۲۴- و آماره  $t = ۴/۵۳۴$ ، اثر منفی معناداری بر قصد پنهان‌سازی دانش دارد. بر این

اساس فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر ارزیابی تهدید بر قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی تأیید شد.

در نگاه نخست، این یافته ممکن است با پیش‌بینی اولیه نظریه انگیزش حفاظت که درک تهدید را محرکی برای اتخاذ رفتارهای محافظتی می‌داند، ناسازگار به نظر برسد. با این حال، براساس این نظریه، درک تهدید افراد را به انتخاب رفتاری سوق می‌دهد که بیشترین حفاظت را از منابع ارزشمند فراهم کند و این رفتار متناسب با شرایط و ماهیت محیط سازمانی متفاوت است. در محیط‌های درمانی، مهم‌ترین منبعی که کارکنان در پی حفاظت از آن هستند، صرفاً دانش فردی نیست، بلکه ایمنی بیمار، کیفیت مراقبت و اثربخشی عملکرد تیم درمان نیز از منابع ارزشمند محسوب می‌شوند. از این رو، افزایش درک تهدید می‌تواند پرستاران را به اشتراک‌گذاری سریع‌تر و مؤثرتر دانش برای کاهش خطاهای درمانی و مخاطرات بالینی ترغیب کند و در نتیجه، قصد پنهان‌سازی دانش را کاهش دهد.

این تبیین با پژوهش‌های اخیر نیز همسو است. نتایج پژوهش‌های آگستام و سونسون (Aggestam & Svensson, 2025) و مظاهری و همکاران (Mazaheri et al., 2023) نشان می‌دهند در سازمان‌های با قابلیت اطمینان بالا، مانند بیمارستان‌ها، درک ریسک و تهدید می‌تواند رفتارهای همکاری جویانه و تبادل دانش تقویت کند؛ زیرا مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و نگرانی نسبت به پیامدهای تصمیمات، بر منافع فردی اولویت می‌یابد؛ بنابراین، یافته حاضر نه تنها با نظریه انگیزش حفاظت در تعارض نیست، بلکه نشان می‌دهد نوع منبعی که کارکنان درصدد حفاظت از آن هستند، می‌تواند جهت رفتار حفاظتی را تعیین کند. در محیط‌های درمانی، رفتار حفاظتی غالب، اشتراک دانش برای ارتقای ایمنی و کیفیت خدمات است، نه پنهان‌سازی دانش برای حفظ منافع فردی.

در این پژوهش، انگیزه درونی (خودمختاری، شایستگی و ارتباط) با ضریب مسیر ۰/۳۲۴ و آماره  $t_{163/7}$  رابطه مثبت و معناداری با پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی دارد. بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر انگیزه درونی بر قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی تأیید می‌شود. این یافته در نگاه نخست ممکن است با پیش‌فرض‌های نظریه خودتعیین‌گری ناسازگار به نظر برسد، زیرا این نظریه بیان می‌کند که انگیزه درونی معمولاً منجر به رفتارهای مشارکتی و تقویت‌کننده اجتماع می‌شود. اما در بافت شبکه‌های اجتماعی سازمانی، چنین نتیجه‌ای قابل تفسیر و معنادار است. نتایج این بخش با یافته‌های پژوهش ما و همکاران (Ma et al., 2020) و جوشی و همکاران (Joshi et al., 2025) هم‌راستا است. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که در شبکه‌های اجتماعی سازمانی، انگیزه درونی همواره به اشتراک‌گذاری دانش منجر نمی‌شود، بلکه در برخی شرایط می‌تواند رفتارهای محافظت از دانش را تقویت کند؛ به‌ویژه زمانی که کارکنان، دانش تخصصی خود را منبعی برای کسب اعتبار حرفه‌ای، حفظ مزیت رقابتی یا افزایش نفوذ سازمانی بدانند. در جامعه مورد بررسی این پژوهش نیز، پرستاران

ممکن است دانش و تجربیات تخصصی خود را به‌عنوان بخشی از سرمایه حرفه‌ای تلقی کنند و در نتیجه، باوجود برخورداری از انگیزه درونی بالا، در اشتراک‌گذاری کامل آن احتیاط بیشتری نشان دهند. بنابراین، یافته حاضر نشان می‌دهد که انگیزه درونی به‌تنهایی تضمین‌کننده اشتراک‌گذاری دانش نیست، بلکه نحوه درک کارکنان از ارزش و کارکرد دانش، جهت بروز این انگیزه را در قالب اشتراک یا پنهان‌سازی دانش تعیین می‌کند. براساس یافته‌های پژوهش، اخلاق کار اسلامی توانست با اندازه اثر ۰/۱۲۶- رابطه بین ارزیابی تهدید و پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران را تعدیل کند و نقش آن در کاهش رفتارهای ناسازگارانه مرتبط با پنهان‌سازی دانش قابل‌توجه بود. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش مبنی بر نقش تعدیلگر اخلاق کار اسلامی در رابطه بین ارزیابی تهدید و قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی را تأیید می‌شود. همچنین، اخلاق کار اسلامی توانست با اندازه اثر ۰/۱۲۳- رابطه بین انگیزه درونی و پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران را تعدیل کند و نقش آن در افزایش رفتارهای مرتبط با پنهان‌سازی دانش قابل‌توجه بود. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر نقش تعدیلگر اخلاق کار اسلامی در رابطه بین انگیزه درونی و قصد پنهان‌سازی دانش توسط پرستاران در شبکه‌های اجتماعی را تأیید کند. اخلاق کار اسلامی در این پژوهش نقش مهمی در تعدیل روابط متغیرها ایفا نموده است. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی شدت برخی از روابط بین ارزیابی تهدید و انگیزه درونی با پنهان‌سازی دانش را کاهش یا تقویت می‌کند. این نتیجه با بخش‌های متعدد پیشینه پژوهش همخوان است. یکی از یافته‌های متمایز این پژوهش آن است که انگیزه درونی لزوماً به کاهش پنهان‌سازی دانش منجر نمی‌شود، بلکه در برخی موارد می‌تواند آن را تقویت کند. این نتیجه نشان می‌دهد که در بسترهای رقابتی و مبتنی بر دانش، افراد ممکن است دانش خود را به‌عنوان سرمایه‌ای راهبردی تلقی کرده و در راستای حفظ مزیت حرفه‌ای، از اشتراک کامل آن خودداری کنند. این یافته، دیدگاه‌های رایج در نظریه خودتعیین‌گری را در زمینه رفتارهای دانش‌محور به چالش می‌کشد.

در همین راستا، یافته‌های پژوهش چائوداری و همکاران (Chaudhary et al., 2023) نشان داد که اخلاق کار اسلامی رابطه بین تعهد سازمانی و اشتراک دانش را تقویت می‌کند. اسلام و همکاران (Islam et al., 2021) نیز نشان دادند که اخلاق کار اسلامی اثرات منفی رفتارهای سوء (مانند نظارت سوء) بر پنهان‌سازی دانش را کاهش می‌دهد. شائوکات و بتول (Shaukat & Batool, 2021) نیز نشان دادند که اخلاق کار اسلامی کارکنان را به رفتارهای مشارکتی و اخلاقی سوق می‌دهد و پنهان‌سازی دانش را کاهش می‌دهد. بنابراین، نتایج حاضر نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی به‌عنوان چهارچوب ارزشی مبتنی بر صداقت، خیرخواهی، تلاش و امانت‌داری قادر است رفتارهای ناسازگارانه مانند پنهان‌سازی دانش را کاهش دهد، رابطه میان احساس تهدید و رفتارهای محافظتی را متعادل کند، و اثرات انگیزه‌های فردی را به مسیرهای اخلاقی هدایت کند. به‌طور خاص، در حرفه پرستاری که ماهیت

آن مبتنی بر کار تیمی، کمک به دیگران و مسئولیت‌پذیری است، اخلاق کار اسلامی نقش مهمی در جهت‌دهی اخلاقی به رفتارهای دانش‌محور دارد.

از منظر علم اطلاعات، یافته‌های این پژوهش تأیید می‌کند که پنهان‌سازی دانش را می‌توان به‌عنوان شکلی از رفتار اطلاعاتی ناسازگار در نظر گرفت که تحت‌تأثیر تعامل عوامل روان‌شناختی، انگیزشی و زمینه‌ای شکل می‌گیرد و می‌تواند کارایی جریان اطلاعات در سازمان‌ها را با اختلال مواجه سازد؛ موضوعی که در پژوهش توکیژانوآ و دورست (Tokyzhanova & Durst, 2025) نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

این پژوهش با ترکیب نظریه حفاظت از منابع، نظریه خودتعیین‌گری و چهارچوب اخلاق کار اسلامی، به توسعه مدل‌های تبیین‌کننده رفتارهای دانش‌محور کمک می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که پنهان‌سازی دانش را نمی‌توان صرفاً به‌عنوان واکنشی به تهدید یا فقدان انگیزه در نظر گرفت، بلکه این رفتار حاصل تعامل پیچیده‌ای از انگیزه‌های درونی، ادراکات شناختی و ارزش‌های اخلاقی است. این نتیجه به غنای ادبیات رفتار اطلاعاتی کمک کرده و نشان می‌دهد که مدل‌های سنتی نیازمند بازنگری در بسترهای دیجیتال و اجتماعی هستند.

نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که رفتار پنهان‌سازی دانش پدیده‌ای چندبعدی است که تحت‌تأثیر هم‌زمان عوامل شناختی، انگیزشی و ارزشی قرار دارد. ارزیابی تهدید (شامل شدت و آسیب‌پذیری درک‌شده) نقش معناداری در شکل‌دهی رفتار پنهان‌سازی دانش دارد. به‌گونه‌ای که درک واقع‌بینانه از تهدیدها می‌تواند به افزایش هوشیاری حرفه‌ای و کاهش رفتارهای ناسازگارانه منجر شود. این نتیجه با نظریه حفاظت از منابع همخوان است که بیان می‌کند افراد در شرایط تهدید، در پی حفظ و تقویت منابع اجتماعی و حرفه‌ای خود هستند و اشتراک دانش می‌تواند یکی از این راهبردها باشد. از سوی دیگر، نتایج مربوط به انگیزه درونی نشان داد که ابعاد شایستگی، خودمختاری و ارتباط درک‌شده لزوماً به کاهش پنهان‌سازی دانش منجر نمی‌شوند. در بستر شبکه‌های اجتماعی سازمانی، انگیزه درونی بالا می‌تواند افراد را به محافظت از دانش تخصصی خود به‌عنوان سرمایه حرفه‌ای سوق دهد.

اخلاق کار اسلامی در ارتباط بین تهدید، انگیزه درونی و پنهان‌سازی دانش نقش تعدیلگری دارد و جهت این روابط را به‌سمت رفتارهای اخلاقی‌تر و مشارکتی‌تر سوق دهد. این نتایج بر نقش ارزش‌های اسلامی در کاهش رفتارهای ناسازگارانه و تقویت اشتراک دانش تأکید دارند. این بخش از نتایج به‌عنوان یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر قابل‌توجه است.

در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که پنهان‌سازی دانش در شبکه‌های اجتماعی پرستاران نه صرفاً نتیجه تهدید یا انگیزه فردی، بلکه حاصل تعامل پیچیده این عوامل با ارزش‌های اخلاقی حاکم بر محیط کار است. توجه هم‌زمان به ابعاد روان‌شناختی و اخلاقی می‌تواند چهارچوبی جامع برای مدیریت دانش

در سازمان‌های سلامت فراهم آورد. نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمایی برای مدیران سازمان‌های سلامت و طراحان شیوه‌های مدیریت دانش باشد. به‌ویژه، توسعه سیاست‌ها و زیرساخت‌هایی که احساس امنیت روانی را در کارکنان تقویت کرده و درعین‌حال ارزش‌های اخلاقی مانند صداقت و مسئولیت‌پذیری را ترویج دهند، می‌تواند به کاهش پنهان‌سازی دانش کمک کند. همچنین، طراحی شبکه‌های اجتماعی سازمانی به‌گونه‌ای که تعاملات شفاف، اعتماد متقابل و انگیزه‌های مشارکتی را تقویت نماید، می‌تواند نقش مهمی در بهبود جریان دانش ایفا کند.

با توجه به نتایج این پژوهش، به نظر می‌رسد که:

- مدیران سازمان‌های درمانی و بیمارستان‌ها با ایجاد فضای اعتماد و حمایت سازمانی، احساس تهدید کارکنان را کاهش دهند تا زمینه کاهش پنهان‌سازی دانش فراهم شود.
- طراحی نظام‌های تشویقی مبتنی بر اشتراک دانش می‌تواند انگیزه کارکنان را در جهت رفتارهای مشارکتی هدایت کند و از تبدیل دانش تخصصی به ابزار قدرت فردی جلوگیری نماید.
- برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه مدیریت دانش، فرهنگ اشتراک دانش و پیامدهای منفی پنهان‌سازی دانش برای پرستاران و کارکنان درمانی توصیه می‌شود.
- تقویت اخلاق کار اسلامی در محیط‌های درمانی از طریق آموزش‌های حرفه‌ای، الگوسازی مدیران و تدوین منشورهای اخلاقی می‌تواند رفتارهای همکاری‌محور را افزایش دهد.
- مدیران شبکه‌های اجتماعی سازمانی لازم است سازوکارهایی برای افزایش امنیت روانی، شفافیت ارتباطات و اعتماد میان کارکنان ایجاد کنند تا تعاملات دانشی بهبود یابد.
- ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر همکاری تیمی و کاهش رقابت ناسالم می‌تواند تمایل کارکنان به پنهان‌سازی دانش را کاهش دهد.

پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بود که در تفسیر و تعمیم نتایج باید مورد توجه قرار گیرد.

نخست، جامعه آماری پژوهش به پرستاران شاغل در ۱۰ بیمارستان دولتی شهر تهران محدود بود؛ بنابراین، تعمیم یافته‌ها به سایر گروه‌های شغلی، بیمارستان‌های خصوصی یا مراکز درمانی سایر استان‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

دوم، داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه خودگزارشی گردآوری شد که ممکن است تحت‌تأثیر سوگیری پاسخ‌دهندگان، به‌ویژه سوگیری مطلوبیت اجتماعی، قرار گرفته باشد.

سوم، این پژوهش با استفاده از طرح مقطعی انجام شد؛ ازاین‌رو، روابط میان متغیرها بیانگر همبستگی و تأثیرات آماری بوده و امکان استنتاج روابط علی قطعی را فراهم نمی‌کند. همچنین، باوجود استفاده از ابزارهای استاندارد و تأیید روایی و پایایی آن‌ها، سنجش متغیرهایی مانند قصد پنهان‌سازی

دانش و اخلاق کار اسلامی بر پایه درک پاسخ‌دهندگان انجام شده است و ممکن است همه ابعاد رفتاری این سازه‌ها را به‌طور کامل منعکس نکند.

باوجود این محدودیت‌ها، استفاده از نمونه‌ای متشکل از پرستاران ۱۰ بیمارستان، بهره‌گیری از ابزارهای معتبر و تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری، اعتبار یافته‌های پژوهش را تا حد قابل‌قبولی تقویت می‌کند.

## References

- Afrouzi, A. A., Biranvand, A., & Heidary, F. (2026). The Effect of Knowledge Hiding and Team Collectivism on the Relationship between Team Errors and Entrepreneurial Team Sustainability. *International Journal of Information*, 24(3), 49-61. [https://ijism.isc.ac/article\\_738121.html](https://ijism.isc.ac/article_738121.html)
- Aggestam, L.; & Svensson, A. (2025). How digital applications can facilitate knowledge sharing in health care. *The Learning Organization*, 32(1), 58–74. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2022-0202>
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507–519. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543384>
- Ali, A. J.; & Weir, D. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2(3), 410–415. <https://doi.org/10.1080/14766080509518602>
- Arain, G. A.; B., Zeeshan A.; Hameed, I.; Khan, A. K.; & Rudolph, C. W. (2024). A meta-analysis of the nomological network of knowledge hiding in organizations. *Personnel Psychology*, 77(2), 651–682. <https://doi.org/10.1111/peps.12562>
- Babič, K.; Černe, M.; Connelly, C. E.; Dysvik, A.; & Škerlavaj, M. (2019). Are we in this together? Knowledge hiding in teams, collective prosocial motivation and leader-member exchange. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1502–1522. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0734>
- Ballekura, B.; & Vilvanathan, L. (2025). When workplace incivility begets ineffectual employee silence-the role of rationalized knowledge hiding and regulation of emotion. *Kybernetes*, 54(2), 895–908. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1133>
- Biranvand, A., & Akbarnejad, R. (2021). The role of virtual social networks in knowledge sharing and student interaction in higher education (a case study in the postgraduate students of Payame Noor University). *Library and Information Science Research*, 11(2), 372-392. [https://infosci.um.ac.ir/article\\_41816.html](https://infosci.um.ac.ir/article_41816.html) [In Persian]
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2).
- Cabrilo, S.; Dahms, S.; & Tsai, F. (2024). Synergy between multidimensional intellectual capital and digital knowledge management: Uncovering innovation performance complexities. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4), 100568. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100568>
- Chaudhary, A.; Islam, T.; Ali, H. F.; & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(1/2), 98–118. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>
- Chawla, R., & Gupta, V. (2019). Relationship of individual and organizational factors with

- knowledge hiding in it organization. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(2), 209-216.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. routledge.
- Connelly, C. E., Černe, M., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2019). Understanding knowledge hiding in organizations. *Journal of organizational behavior*, 40(7), 779-782. <https://doi.org/10.1002/job.2407>
- 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>
- Deci, E. L.; & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Guo, L.; Cheng, K.; & Luo, J. (2021). The effect of exploitative leadership on knowledge hiding: a conservation of resources perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 83–98. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0085>
- Habibi, A.; Sarafrazi, A.; & Izadyar, S. (2014). Delphi technique theoretical framework in qualitative research. *The International Journal of Engineering and Science*, 3(4), 8–13. [In Persian]
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook* (p. 197). Springer Nature.
- Hair J., F; Hult, G T.M; Ringle, C.; & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- He, P.; Jiang, C.; Xu, Z.; & Shen, C. (2021). Knowledge hiding: current research status and future research directions. *Frontiers in Psychology*, 12, 748237.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Idrees, H.; Xu, J.; Haider, S. A.; & Tehseen, S. (2023). A systematic review of knowledge management and new product development projects: Trends, issues, and challenges. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100350. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100350>
- 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.
- Jiang, H.; Jiang, X.; Sun, P.; & Li, X. (2021). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358–371.
- Joshi, P.; Singh, A.; Joshi, G.; & Singh, P. (2025). The influence of dark triad on knowledge hiding behavior with workplace spirituality as a moderator in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 39(3), 637–660. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2023-0035>
- Khilji, S. E. (2003). ‘To Adapt or Not to Adapt’: Exploring the Role of National Culture in HRM - A Study of Pakistan. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(1), 109–132. <https://doi.org/10.1177/147059580331006>
- Khizar, H. M. U.; Khurshid, R.; & Al-Waqfi, M. (2024). Unraveling the two decades of Knowledge Hiding scholarship: A systematic review, bibliometric analysis, and literature synthesis. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4), 100624. <https://www.elsevier.es/es-revista->

- journal-innovation-knowledge-376-articulo-unraveling-two-decades-knowledge-hiding-S2444569X2400163X
- Liao, R.; Chen, H.; Sun, C.; & Sun, Y. (2022). An Exploratory Study on Two-Dimensional Project Management Maturity Model. *Engineering Management Journal*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/10429247.2022.2154093>
- Liao, S.; Chen, C.; Yao, Y.; & Chen, Q. (2024). Would You be Willing to Share Knowledge with a Collaborative Robot? The Mediating Effect of Perceived Agency and the Moderating Effect of Identity Threat. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1–26. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2430911>
- Ma, L.; Zhang, X.; & Ding, X. (2020). Enterprise social media usage and knowledge hiding: a motivation theory perspective. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2149–2169. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0234>
- Mazaheri, E.; Alavi, M.; Samouei, R.; & Ashrafi-rizi, H. (2023). Facilitating and Inhibiting Factors of Clinical Knowledge Sharing among Medical Specialists in University Hospitals. *International Journal of Preventive Medicine*, 14. [https://doi.org/10.4103/ijpvm.ijpvm\\_143\\_23](https://doi.org/10.4103/ijpvm.ijpvm_143_23)
- Monday, S. C. (2023). *Strategies Global Virtual Team Leaders Use to Improve Trust and Communication*. Walden University.
- 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>
- Rachmawati, M. A.; Faraz, H., P.; & Hutagalung, F. D. (2025). Islamic work ethics as a moderating factor in the relationship between knowledge sharing behavior, servant leadership, and organizational citizenship behavior among educators. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(1), 2405–2413. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.4998>
- Sahraian, K.; Biranvand, A.; & Ghobadi Azad, E. (2025). The Effect of the Motivation of Regulatory Focus on the Process of Knowledge Sharing and Knowledge Hiding. *Library and Information Science Research*, 15(1), 207–228. <https://doi.org/10.22067/infosci.2024.87424.1200> [In Persian]
- Shan, H.; Bai, D.; Li, Y.; Shi, J.; & Yang, S. (2023). Supply chain partnership and innovation performance of manufacturing firms: Mediating effect of knowledge sharing and moderating effect of knowledge distance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100431.
- Shaukat, A.; & Batool, N. (2021). Impact of Islamic Work Ethics on Knowledge Sharing Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 6(2), 82–88.
- Soral, P.; Pati, S. P.; & Kakani, R. K. (2022). Knowledge hiding as a coping response to the supervisors' dark triad of personality: A protection motivation theory perspective. *Journal of Business Research*, 142, 1077–1091. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.075>
- Tokyzhanova, T.; & Durst, S. (2025). Insights into the use of theories in knowledge hiding studies: a systematic review. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 55(4), 1002–1030. <https://doi.org/10.1108/vjikms-11-2023-0303>
- ud din Khan, H. S.; Li, P.; Chughtai, M. S.; Mushtaq, M. T.; & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100441. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441>
- Vidic, F. (2022). Knowledge asset as competitive resource. *Socioeconomic Challenges*, 6(4), 8–20.

- [https://doi.org/10.21272/sec.6\(4\).8-20.2022](https://doi.org/10.21272/sec.6(4).8-20.2022)
- Wen, J.; & Ma, R. (2021). Antecedents of knowledge hiding and their impact on organizational performance. *Frontiers in Psychology*, 12, 796976.
- Wu, D. (2020b). Empirical study of knowledge withholding in cyberspace: Integrating protection motivation theory and theory of reasoned behavior. *Computers in Human Behavior*, 105, 106229. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106229>
- Wu, D. (2020a). Empirical study of knowledge withholding in cyberspace: Integrating protection motivation theory and theory of reasoned behavior. *Computers in Human Behavior*, 105, 106229. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106229>
- Yang, L.; García-Holgado, A.; & Martínez-Abad, F. (2021). A Review and Comparative Study of Teacher's Digital Competence Frameworks: Lessons Learned. In F. J. García-Peñalvo (Ed.), (F. J. García-Peñalvo, Ed.), *Advances in Human and Social Aspects of Technology* (pp. 51–71). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4156-2.ch003>
- Yang, N.; Singh, T.; & Johnston, A. (2020). A replication study of user motivation in protecting information security using protection motivation theory and self determination theory. *AIS Transactions on Replication Research*, 6(1), 10.
- 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>
- Zhang, Z.; Takahashi, Y.; & Rezwan, R. B. (2025). Knowledge hiding and social exchange theory: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 15, 1516815. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1516815>
- Zhao, H.; Xia, Q.; He, P.; Sheard, G.; & Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 84–94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.009>
- Zhao, N; Shi, Y; Xin, Z.; & Zhang, J. (2019). The impact of traditionality/modernity on identification-and calculus-based trust. *International Journal of Psychology*, 54(2), 237–246. <https://doi.org/10.1002/job.2372>