

Original Article (Quantified)

Investigating the Antecedents of Knowledge Hiding Behavior in Therapeutic Environments

Zohre Sharei¹ , Hanie Heidari Nezhad² 

1- Department of Public Administration, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

2- Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Receive:

05 November 2025

Revise:

13 June 2026

Accept:

27 June 2026

Keywords:

Knowledge concealment,
Coworker rudeness,
Work engagement,
Intention to leave,
Organizational cynicism

Abstract

This study investigated the effect of colleagues' rudeness on knowledge concealment through the mediation of work involvement and intention to leave, and the moderating role of staff pessimism in Valiasr Hospital in Bafgh. This is a causal-effectual, descriptive-survey and applicable research conducted with a field method and by a standard questionnaire. Data were collected from employees of Valiasr Hospital in Bafgh and analyzed by descriptive and inferential statistical methods (including structural equation modeling based on the partial least squares method). Analyses were performed by SPSS27 software for preliminary calculations and SmartPLS4 for structural modeling. The results showed that in Valiasr Hospital in Bafgh, rudeness of colleagues significantly reduces job involvement, increases intention to leave the service, and ultimately strengthens knowledge concealment; so that job involvement and intention to leave the service play a significant sequential mediating role. The moderating role of employee cynicism was not confirmed. These findings indicate that in the small environment and close relationships of this city government hospital, rudeness of colleagues has a significant effect on reducing the motivation to share knowledge. Therefore, strengthening job involvement and improving interpersonal relationships in Valiasr Hospital in Bafgh can reduce knowledge concealment and improve the organizational performance.

Please cite this article as (APA): sharei, Z and Heidari Nezhad, H. (2026). Investigating the Antecedents of Knowledge Hiding Behavior in Therapeutic Environments. *Management and Educational Perspective*, 8(2), 320-342.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2026.557312.1595>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Zohre Sharei

Email: zohre.sharei2017@gmail.com



Extended Abstract

Introduction

Knowledge concealment, as an intentional attempt by employees to hide all or part of their required knowledge from others, is considered one of the key challenges in organizations (Valikhani Dehaghani & Mohammadi, 2022). This behavior not only hinders knowledge sharing and undermines teamwork and organizational productivity, but in healthcare settings it can also negatively impact patient safety and lead to medical errors, treatment delays, and reduced patient satisfaction. In small and medium-sized hospitals such as Valiasr Hospital in Bafgh, which face human resource constraints and challenges in retaining expert staff, knowledge hiding is a serious issue because the clinical and empirical knowledge of employees directly affects the quality of patient care. One of the main factors associated with knowledge hiding is coworker rudeness (Mahdikhani & Elhami, 2025). Meanwhile, work engagement and turnover intention can play a mediating role, and employee cynicism can play a moderating role. The main objective of this study is to investigate the effect of coworker rudeness on knowledge concealment through the mediation of work engagement and turnover intention and the moderating role of employee cynicism in Valiasr Hospital in Bafgh.

Theoretical Framework

Knowledge Concealment:

Knowledge is divided into two types: tacit (based on individual skills) and explicit (descriptible and transferable) (Yazdipour & Sabouni, 2022). Knowledge concealment refers to a deliberate attempt to conceal requested knowledge, and its forms include fooling around, avoidance, and rational concealment (Imani et al., 2022).

Coworker incivility:

Coworker incivility refers to low-intensity disrespectful behaviors with vague intent to harm that violate norms of mutual respect. (Rahimi Koloor et al., 2023) This behavior can be verbal or nonverbal and carries high psychological costs. (Mahdikhani & Elhami, 2025).

Work engagement:

Work engagement is a positive psycho-behavioral state including high energy, focus, and a sense of belonging. (Sharei & Abbasi Darreh Bidi, 2025). This concept has cognitive, emotional, physical-psychological, social, and moral-value dimensions. (Karami et al., 2025)

Turnover intention:

Turnover intention is an individual's subjective desire to leave the organization within a given period of time, influenced by factors such as job security and organizational justice (Sadeghi, 2023; Zamanipour et al., 2025).

Employee cynicism:

Employee cynicism is a negative attitude toward the organization, including a belief in a lack of integrity, negative emotions, and critical behaviors (Zamanipour et al., 2025).

According to the Conservation of Resources (COR) theory, coworker rudeness, as a stressor, drains employees' psychological resources and leads to reduced work engagement and increased turnover intention, and ultimately knowledge concealment. The research background shows that Agarwal et al. (2024) concluded that rudeness increases knowledge concealment by reducing work engagement and increasing turnover intention. Also, Jabbari et al. (2023) showed that organizational cynicism mediates the relationship between rudeness and organizational silence.

Research Methodology

This study is applicable in terms of purpose; quantitative in terms of data nature; and descriptive-survey of causal-effectual type in terms of implementation method. The statistical population consisted of 450 official and contractual employees of Valiasr Hospital in Bafgh. The sample size was calculated based on the Cochran formula for the limited population as 210 people (with a confidence level of 95% and an error of 5%). Sampling was done by simple random sampling. The data collection tool was a standard five-point Likert questionnaire including: the Coworker Incivility Questionnaire (Cortina et al., 2001) with 7 questions, the Knowledge Concealment Questionnaire (Badar et al., 2023) with 3 questions, the Work Involvement Questionnaire (Islam & Chaudhary, 2024) with 7 questions, the Intention to Leave Questionnaire (Badar et al., 2023) with 3 questions, and the Employee Pessimism Questionnaire (Durrah et al., 2019) with 7 questions. Content validity was confirmed by experts and the supervisor. The reliability of the tool was reported to be higher than 0.70 by calculating the Cronbach's alpha coefficient in an initial sample of 30 people for all variables (Incivility: 0.845, Concealment: 0.708, Involvement: 0.092, Intention to Leave: 0.866, Pessimism: 0.899). Data were analyzed by SPSS version 27 for descriptive analysis (mean, standard deviation, skewness, and kurtosis) and SmartPLS version 4 for structural equation modeling based on the partial least squares method (PLS-SEM). In the inferential section, the measurement model (factor loadings, composite reliability, convergent validity with AVE, and divergent validity with the Fornell and Larker matrix), the structural model (β path coefficients, R^2 coefficients, redundancy criterion, and t-statistics), and overall model fit (GOF) were evaluated.

Research findings

Out of 210 respondents, 133 (63.3%) were male and 77 (36.7%) were female. The modeling results showed: (1) Rudeness has a negative effect on engagement ($\beta = -0.585$, $t = 7.238$). (2) Involvement has a negative effect on intention to quit ($\beta = -0.484$, $t = 7.058$). (3) Intention to quit has a positive effect on concealment ($\beta = 0.622$, $t = 13.271$). (4) Pessimism did not have a moderating role ($\beta = 0.063$, $t = 1.206$). (5) The chain mediation of involvement and intention to quit was confirmed ($\beta = 0.176$, $t = 5.011$). R^2 for concealment (0.387), involvement (0.349) and intention to quit (0.234) was at a strong level.

Conclusion

The findings of this study showed that rudeness of colleagues reduces work engagement by draining employees' psychological resources (based on the conservation of resources theory). This decrease in engagement, in turn, increases the intention to leave the service and, ultimately, employees resort to knowledge concealment to preserve their knowledge capital. This causal chain shows that abnormal interpersonal behaviors in the healthcare environment not only drain employees' psychological resources, but also lead to defensive behaviors such as knowledge concealment by weakening job enthusiasm and creating a desire to leave. The findings of this study are consistent with the studies of Agarwal et al. (2024), Anand et al. (2023), Mahdikhani & Elhami (2025), and Jabbari et al. (2023), that have confirmed the role of rudeness, work engagement and pessimism in knowledge concealment. In this study, the moderating role of employees' pessimism was not confirmed; this finding is in contrast to the results of Agarwal et al. (2024) and Anand et al. (2023) who reported pessimism as an aggravating or mediating factor. However, it is consistent with the findings of Akhlaghimofrad & Farmanesh (2021) and Sadeghi (2023) who reported pessimism as having no moderating or mediating role. Contrary to the conservation of resources (COR) theory, pessimism did not have a moderating effect in this study. This is likely due to the low level of



pessimism in the sample (mean 2.1 out of 5) and the prevalence of the medical professional culture (moral commitment to patients) that neutralizes the negative effects of rudeness. Based on the results, practical suggestions include: holding communication skills workshops (active listening and conflict management) several times a year, developing a code of ethics and organizational behavior, creating a confidential reporting system, monthly recognition of exemplary employees with a plaque and cash bonus, developing a clear career path map, holding weekly meetings to share clinical experiences, and holding responsibility transfer meetings for knowledge transfer in the final months of employees' service. For future research, it is recommended to examine different dimensions of knowledge concealment (foolish play, avoidance, and rational concealment), consider other mediators such as emotional exhaustion and interpersonal distrust, conduct longitudinal studies in larger hospitals, and examine the role of cultural variables such as ethical leadership or organizational support as moderators.

بررسی پیشایندهای رفتار پنهان سازی دانش در محیط های درمانی

زهرة شرعی^۱، هانیه حیدری نژاد^۲ 

۱- گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

این مطالعه به بررسی تأثیر بی ادبی همکاران بر پنهان سازی دانش با میانجی گری عجزین شدن با کار و قصد ترک خدمت، و نقش تعدیل کننده بدبینی کارکنان در بیمارستان ولیعصر بافق پرداخته است. این پژوهش از نوع علی-معلولی، توصیفی-پیمایشی و کاربردی است که با روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه استاندارد انجام شد. داده ها از کارکنان بیمارستان ولیعصر بافق جمع آوری و با روش های آماری تحلیل توصیفی و استنباطی شامل مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی تحلیل شد. تحلیل ها با استفاده از نرم افزار SPSS27 برای محاسبات مقدماتی و SmartPLS4 برای مدل سازی ساختاری انجام گردید. نتایج نشان داد که در بیمارستان ولیعصر بافق، بی ادبی همکاران به طور معنادار عجزین شدن با کار را کاهش می دهد، قصد ترک خدمت را افزایش می دهد و در نهایت پنهان سازی دانش را تقویت می کند؛ به طوری که عجزین شدن با کار و قصد ترک خدمت نقش میانجی متوالی معناداری ایفا می کنند. نقش تعدیل کننده بدبینی کارکنان تأیید نشد. این یافته ها حاکی از آن است که در محیط کوچک و روابط نزدیک این بیمارستان دولتی شهرستان، بی ادبی همکاران تأثیر قابل توجهی بر کاهش انگیزه اشتراک دانش دارد. بنابراین، تقویت عجزین شدن شغلی و بهبود روابط بین فردی در بیمارستان ولیعصر بافق می تواند پنهان سازی دانش را کاهش داده و عملکرد سازمانی را ارتقا بخشد.

تاریخ دریافت:

۱۴ آبان ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری:

۲۳ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش:

۰۶ تیر ۱۴۰۵

کلید واژه ها:

پنهان سازی دانش،
بی ادبی همکاران،
عجزین شدن با کار،
قصد ترک خدمت،
بدبینی سازمانی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): شرعی، زهرة و حیدری نژاد، هانیه. (۱۴۰۵). بررسی پیشایندهای رفتار پنهان سازی دانش در محیط های درمانی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۸ (۲)، ۳۲۰-۳۴۲.

<https://doi.org/10.22034/jmep.2026.557312.1595>

Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: زهرة شرعی

ایمیل: zohre.sharei2017@gmail.com

مقدمه

پنهان سازی دانش، به عنوان تلاش عمدی کارکنان برای مخفی کردن تمام یا بخشی از دانش مورد نیاز از دیگران، یکی از چالش های کلیدی سازمان ها محسوب می شود (Valikhani Dehaghani & Mohammadi, 2022). این رفتار نه تنها مانع اشتراک دانش می شود بلکه همکاری تیمی، بهره وری سازمانی، و کیفیت خدمات درمانی را تضعیف می کند. بنابراین در محیط های درمانی، پنهان سازی دانش می تواند بر ایمنی بیماران تأثیر منفی گذاشته و منجر به اشتباهات پزشکی، تأخیر در درمان، و کاهش رضایت بیماران شود. پنهان سازی دانش به ویژه در موقعیت هایی که دانش خاصی برای انجام وظایف سازمانی مورد نیاز است، می تواند به عنوان رفتاری جهت پنهان سازی دانش باشد و به فرسودگی شغلی، انحراف کاری، و ترددشده گی از محیط کار منجر شود (Akbarzadeh et al., 2023). در بیمارستان های کوچک و متوسط مانند بیمارستان ولیعصر بافق، که با محدودیت منابع انسانی و چالش های حفظ نیروهای متخصص روبه رو هستند، پنهان سازی دانش مسئله ای جدی است زیرا دانش بالینی و تجربی کارکنان مستقیماً بر کیفیت مراقبت از بیماران تأثیر می گذارد و می تواند منجر به کاهش کارایی تیم های درمانی، افزایش خطاهای پزشکی، و در نهایت تهدید سلامت جامعه محلی شود.

یکی از عوامل اصلی مرتبط با پنهان سازی دانش، بی ادبی همکاران است که به رفتار غیرمحترمانه ای اطلاق می شود که هنجارهای اجتماعی و سازمانی را نقض کرده و به احساسات دیگران بی توجه است. این رفتار، هرچند کم شدت، به صورت کلامی یا غیر کلامی، فعال یا غیر فعال بروز می یابد و به عنوان رفتاری ضد اجتماعی شناخته می شود (Roberts et al., 2011). بی ادبی در محیط کار با تضعیف روابط بین فردی، کاهش همدلی، و ایجاد بی اعتمادی، سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان را مختل می کند. مطالعات نشان داده اند که بی ادبی همکاران از طریق ایجاد احساسات منفی، کارکنان را به پنهان سازی دانش سوق می دهد، به ویژه زمانی که با رفتارهایی مانند تضعیف جایگاه حرفه ای یا نکوهش دستاوردها همراه باشد (Mahdikhani & Elhami, 2025). در جامعه آماری این پژوهش، یعنی کارکنان بیمارستان ولیعصر بافق، که شامل پزشکان، پرستاران، و کارکنان اداری می شود، بی ادبی همکاران می تواند به دلیل فشارهای کاری بالا و شیفت های طولانی، شایع تر باشد و منجر به کاهش اشتراک دانش حیاتی مانند تجربیات بالینی یا پروتکل های درمانی شود، که این امر اهمیت بررسی این مسئله را در این محیط خاص دوچندان می کند.

عجین شدن با کار نقش میانجی مهمی در رابطه بین بی ادبی همکاران و پنهان سازی دانش ایفا می کند. بی ادبی همکاران با کاهش عجین شدن شغلی، که شامل ابعاد انرژی، فداکاری، و تمرکز است، تعهد عاطفی و شناختی کارکنان را تضعیف می کند (Guo et al., 2020). این کاهش عجین شدن، به نوبه خود، به افزایش قصد ترک خدمت منجر می شود، که به تمایل آگاهانه کارکنان برای ترک سازمان و جستجوی فرصت های شغلی دیگر اشاره دارد (Chen et al., 2014). قصد ترک خدمت می تواند انگیزه اشتراک دانش را کاهش داده و پنهان سازی دانش را تقویت کند، به ویژه در محیط هایی که بی ادبی و تعارض بین فردی شایع است (Agarwal et al., 2024). همچنین، بی ادبی از طریق ایجاد ناامنی شغلی، عجین شدن با کار را کاهش داده و این رابطه را پیچیده تر می کند (Guo et al., 2020). در بیمارستان ولیعصر بافق، جایی که نرخ ترک خدمت نیروهای متخصص به دلیل شرایط جغرافیایی دورافتاده و کمبود امکانات می تواند بالا باشد، این مکانیسم ها ضرورت تحقیق را برجسته می سازند، زیرا کاهش عجین شدن و افزایش قصد ترک می تواند چرخه ای از دست دادن دانش سازمانی ایجاد کند که بر کیفیت خدمات درمانی تأثیر مستقیم دارد.

بدینی کارکنان به عنوان عاملی تعدیل کننده در این رابطه عمل می کند. بدینی می تواند واکنش های منفی به بی ادبی را تشدید کرده و از طریق کاهش عجزین شدن شغلی و افزایش قصد ترک خدمت، تأثیر بی ادبی بر پنهان سازی دانش را تقویت کند (Anand et al., 2023; Zamanipour et al., 2025). مطالعات نشان داده اند که بدینی سازمانی نقش میانجی در روابط بین بی ادبی و رفتارهای ضد تولید مانند سکوت سازمانی (Jabbari et al., 2023) و رفتارهای ضد تولید کلی (مانند انحراف کاری) (Butt & Yazdani, 2023) دارد، و همچنین نقش میانجی در روابط بین بی ادبی و پنهان سازی دانش ایفا می کند. با این حال، عواملی مانند رهبری اخلاقی یا هوش هیجانی می توانند این اثرات منفی را تعدیل کنند (Anand et al., 2023). در کارکنان بیمارستان ولیعصر بافق، بدینی می تواند به دلیل چالش های ساختاری مانند کمبود تجهیزات یا فشارهای مالی، بیشتر باشد و این امر ضرورت بررسی نقش تعدیل کننده آن را در این جامعه آماری تأکید می کند تا راهکارهایی برای کاهش اثرات منفی ارائه شود.

ادبیات موجود نشان می دهد که بی ادبی همکاران، از طریق کاهش عجزین شدن شغلی و افزایش قصد ترک خدمت، به پنهان سازی دانش منجر می شود، اما شکاف تحقیقاتی در درک دقیق این مکانیسم ها و نقش تعدیل کننده بدینی کارکنان در محیط های درمانی وجود دارد (Agarwal et al., 2024). در بیمارستان ولیعصر بافق، پنهان سازی دانش می تواند پیامدهای جدی برای کیفیت خدمات درمانی و رضایت بیماران داشته باشد، به ویژه با توجه به چالش های حفظ نیروهای متخصص. اهمیت و ضرورت این پژوهش در این است که با بررسی این روابط در جامعه آماری کارکنان بیمارستان ولیعصر بافق، چارچوبی نظری-کاربردی برای کاهش پنهان سازی دانش و حفظ سرمایه دانش ارائه می دهد، که می تواند به بهبود عملکرد سازمانی، افزایش ایمنی بیماران، و کاهش نرخ ترک خدمت کمک کند. این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین بی ادبی همکاران و پنهان سازی دانش با میانجی گری عجزین شدن با کار و قصد ترک خدمت و نقش تعدیل کننده بدینی کارکنان انجام شده است و به دنبال پاسخ به این پرسش است که چگونه بی ادبی همکاران از طریق کاهش عجزین شدن با کار و افزایش قصد ترک خدمت به پنهان سازی دانش منجر می شود و بدینی کارکنان چه نقشی در تعدیل این رابطه ایفا می کند؟

مبانی نظری پژوهش

بی ادبی همکاران

بی ادبی در محل کار یکی از شایع ترین رفتارهای ضد بهره وری در سازمان است (Rahimi Koloor et al., 2023). بی ادبی همکاران به رفتارهای غیرمحترمانه با شدت کم و نیت مبهم برای آسیب رسانی اشاره دارد که هنجارهای احترام متقابل در محیط کار را نقض می کند؛ این رفتار می تواند کلامی (مانند لحن تحقیرآمیز) یا غیرکلامی (مانند نادیده گرفتن) باشد و هزینه های روانی و سازمانی بالایی به همراه دارد، از جمله کاهش سلامت روانی کارکنان، افزایش استرس و پیامدهایی مانند کاهش دقت کاری و تمایل به ترک شغل. ابعاد بی ادبی شامل رفتارهای بیانگر ناامیدی (نمایش ناراضی از طریق برخورد های نامناسب) و رفتارهای توهین آمیز (تخلیه هیجانی منفی و کاهش منابع عاطفی) است که بر روابط بین فردی و عملکرد سازمانی تأثیر منفی می گذارد (Mahdikhani & Elhami, 2025). ویژگی های شخصیتی مانند ثبات هیجانی پایین، برون گرایی کم، توافق پذیری پایین، وجدان گرایی بالا و گشودگی پایین می تواند حساسیت افراد را نسبت

به بی ادبی افزایش دهد و منجر به تفسیر منفی تر رفتارها شود (Yazdipour & Sabouni, 2022). سبک های مدیریت تعارض نیز نقش دارند؛ سبک های اجتناب یا خدمت رسانی ممکن است بی ادبی را تشویق کند، در حالی که سبک های یکپارچگی و مصالحه آن را کاهش می دهد (Mirzaei et al., 2024). پیامدهای بی ادبی شامل آسیب به اعتبار فردی، حس خجالت و ارزیابی منفی خود از دیدگاه دیگران است که می تواند روابط کاری را مختل کند (Zamanipour et al., 2025). بر اساس COR، بی ادبی منابع را تخلیه کرده و حالت ذهنی کاری را مختل می کند، که منجر به رفتارهای دفاعی می شود.

پنهان سازی دانش

دانش به عنوان مجموعه ای سیال از تجربیات، ارزش ها و اطلاعات، به دو نوع ضمنی (پنهان و مبتنی بر مهارت های فردی) و صریح (قابل توصیف و انتقال) تقسیم می شود (Yazdipour & Sabouni, 2022). پنهان سازی دانش به تلاش عمدی برای پنهان کردن دانش درخواستی از همکاران اشاره دارد و می تواند با نیت مثبت (مانند حفاظت از احساسات دیگران) یا منفی همراه باشد (Hoseinpour et al., 2022). این رفتار مانع جریان دانش در سازمان می شود و منجر به اتلاف زمان، حذف دانش با ترک کارکنان و تأثیر بر ذی نفعان می گردد (Valikhani Dehaghani & Mohammadi, 2022). اشکال پنهان سازی شامل بازی احمقانه (تظاهر به نادانی)، اجتناب (وعده دادن بدون عمل) و پنهان سازی منطقی (ارائه دلایل برای عدم اشتراک) است که می تواند به کاهش تعامل متقابل، آسیب به روابط بین فردی و تصمیم گیری های اشتباه منجر شود. (Imani et al., 2022) عوامل زمینه ای مانند عدم اعتماد و محیط ضعیف اشتراک دانش، این رفتار را تقویت می کند. (Hoseinpour et al., 2022)

عجین شدن با کار

عجین شدن با کار به عنوان حالتی روانی-رفتاری مثبت، بیانگر درگیری عمیق فرد با نقش های شغلی است که با انرژی بالا، تمرکز و احساس تعلق همراه است (Sharei & Abbasi Darreh Bidi, 2025; Mirzaei et al., 2024; Mirtajadini et al., 2025). این مفهوم سرمایه گذاری انرژی های عاطفی، شناختی و جسمی در کار را شامل می شود و تحت تأثیر ادراک امنیت و دسترسی به منابع قرار دارد (Ghorbani & Marjani, 2023). عجین شدن با کار دارای ابعاد چندگانه ای شامل اشتیاق شناختی (مسیر توسعه حرفه ای و تاب آوری)، هیجانی (انگیزش درونی و مثبت نگری)، جسمی-روانی (مدیریت فشارها)، اجتماعی (تعاملات حمایتی) و اخلاقی-ارزشی است که در محیط های صنعتی ایران اعتباریابی شده اند (Karami et al., 2025). مزایای عجین شدن شامل افزایش رضایت شغلی، بهبود عملکرد، تعهد سازمانی، انگیزه، روحیه کاری، ارتباطات، سلامتی و خلاقیت است که به سازمان در دستیابی به اهداف کمک می کند (Sharei & Abbasi Darreh Bidi, 2025; Ghorbani & Marjani, 2023).

قصد ترک خدمت

قصد ترک خدمت به تمایل ذهنی فرد برای ترک سازمان در دوره زمانی معین اشاره دارد و پیش‌بینی کنند ترک واقعی است (Sadeghi, 2023). این مفهوم از عوامل فردی، سازمانی و موقعیتی ناشی می‌شود و می‌تواند داوطلبانه یا اجباری باشد (Dehghanizadeh & Hosseini, 2024). عوامل مؤثر شامل ادراک امنیت شغلی، عدالت سازمانی، اعتماد به مدیران و استرس شغلی است که تمایل به جستجوی مشاغل جایگزین را افزایش می‌دهد (Zamanipour et al., 2025). پیامدهای آن شامل هزینه‌های جایگزینی، آموزش کارکنان جدید، کاهش بهره‌وری و از دست دادن استعداد های کلیدی است که اثربخشی سازمان را کاهش می‌دهد (Sadeghi, 2023; Dehghanizadeh & Hosseini, 2024). در نگهداشت نیروی انسانی و کاهش قصد ترک خدمت در سازمان‌های دولتی ایران، عوامل حقوقی و اداری مانند نظام پرداخت عادلانه، امنیت شغلی قانونی، حمایت در شرایط بحرانی و منع تبعیض، نقش کلیدی ایفا می‌کنند (Karami Moghaddam & Vishlaghi, 2025).

بدینی کارکنان

بدینی کارکنان نگرش منفی نسبت به سازمان است که شامل باور به فقدان صداقت، احساسات منفی و رفتارهای انتقادی می‌شود (Zamanipour et al., 2025; Sadeghi, 2023; Irandegani & Nastiezaie, 2023). این نگرش تحت تأثیر تجربیات شخصی و عوامل محیطی شکل می‌گیرد و با کاهش اعتماد، افزایش تنهایی و تمایل کمتر به همکاری همراه است (Dehghanizadeh & Hosseini, 2024). باورهای بدینانه شامل نابرابری، رقابت ناعادلانه، جانبداری، کم‌ارزشی نقش اجتماعی و بی‌اعتمادی است که رضایت شغلی را کاهش و رفتارهای بی‌ادبانه را افزایش می‌دهد (Sadeghi, 2023; Dehghanizadeh & Hosseini, 2024).

روابط بین متغیرها

بر اساس نظریه حفاظت از منابع، بی‌ادبی همکاران به عنوان عامل استرس‌زا، منابع روانی کارکنان را تخلیه می‌کند و منجر به کاهش عجزین شدن با کار (حالت ذهنی مثبت مرتبط با انرژی و تعهد) می‌شود (Mirzaei et al., 2024; Ghorbani & Marjani, 2023). این کاهش عجزین شدن، قصد ترک خدمت را افزایش می‌دهد، زیرا کارکنان برای جلوگیری از اتلاف بیشتر منابع، از سازمان فاصله می‌گیرند (Sadeghi, 2023; Dehghanizadeh & Hosseini, 2024). قصد ترک خدمت به نوبه خود پنهان‌سازی دانش را تقویت می‌کند، زیرا کارکنان دانش را برای حفظ قدرت چانه‌زنی و جلوگیری از آسیب به روابط حفظ می‌کنند (Hoseinpour et al., 2022; Imani et al., 2022). بنابراین، عجزین شدن با کار و قصد ترک خدمت به صورت زنجیره‌ای نقش میانجی در رابطه بی‌ادبی همکاران و پنهان‌سازی دانش ایفا می‌کنند (Mahdikhani & Elhami, 2025; Zamanipour et al., 2025). بدینی کارکنان این روابط را تعدیل می‌کند؛ سطوح بالای بدینی، اثرات منفی بی‌ادبی بر عجزین شدن با کار را تشدید کرده و میانجی‌گری زنجیره‌ای را قوی‌تر می‌سازد، زیرا افراد بدین منابع شخصی محدودی دارند و به موقعیت‌های منفی واکنش شدیدتری نشان می‌دهند (Sadeghi, 2023; Dehghanizadeh & Hosseini, 2024). بر اساس متاآنالیز مطالعات داخلی و خارجی، پیش‌بینی‌های کلیدی پنهان‌سازی

دانش شامل رهبری نامناسب، ساختار سازمانی ناکارآمد، مالکیت روانشناختی دانش، ویژگی‌های روانشناختی کارکنان و محیط کار رقابتی است که اندازه اثر بالایی دارند (Nazari & Akbari, 2022). مدل تحقیق حاضر (شکل ۱) نشان می‌دهد که بی‌ادبی از طریق مکانیسم‌های روانی و شناختی، رفتارهای دفاعی مانند پنهان‌سازی دانش را ترویج می‌کند، و تقویت عجزین شدن و کاهش بدبینی می‌تواند این اثرات را تعدیل کند (Yazdipour & Sabouni, 2022; Sharei & Abbasi Darreh Bidi, 2025).

پیشینه پژوهش

(Mahdikhani & Elhami, 2025) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر بی‌ادبی در محل کار و سکوت کارکنان بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی پنهان‌سازی دانش در کارکنان (مورد مطالعه: شرکت قطعات محوری خراسان)" به این نتایج دست یافتند که بی‌ادبی در محل کار بر پنهان‌سازی دانش و رفتار نوآورانه تأثیر معنادار دارد و پنهان‌سازی دانش نقش میانجی ایفا می‌کند. این مطالعه بر رابطه مستقیم بی‌ادبی و پنهان‌سازی دانش تأکید دارد.

(Nezafati & Soulmaz, 2024) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی و سیاست سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت را با نقش میانجی بی‌ادبی در محل کار" نشان دادند که عوامل اخلاقی و سازمانی بر بی‌ادبی و تمایل به ترک خدمت تأثیر دارند، که این امر بر نقش بی‌ادبی به عنوان میانجی در روابط مرتبط با قصد ترک خدمت دلالت دارد.

(Jabbari et al., 2023) در پژوهشی با عنوان "نقش میانجی بدبینی سازمانی در رابطه بین بی‌ادبی محل کار و سکوت سازمانی" به این نتایج دست یافتند که بی‌ادبی با سکوت سازمانی رابطه مثبت دارد و بدبینی این رابطه را میانجی‌گری می‌کند. این یافته‌ها بر نقش بدبینی به عنوان عامل میانجی در روابط منفی سازمانی تأکید می‌کنند.

(Yadegari Dehnavi & Sharifipour, 2022) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر تعارض بین فردی بر قصد ترک شغل و پنهان کردن دانش با نقش میانجی بدبینی کارکنان و اثر تعدیلگر هوش هیجانی (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک آینده در مشهد)" به این نتایج دست یافتند که تعارض بر قصد ترک شغل، پنهان‌سازی دانش و بدبینی تأثیر دارد و بدبینی نقش میانجی و هوش هیجانی نقش تعدیل‌گر دارد. این مطالعه ارتباط بدبینی با پنهان‌سازی دانش و قصد ترک خدمت را برجسته می‌سازد.

(Akbarzadeh et al., 2023) در پژوهشی با عنوان "تأثیر پنهان‌سازی دانش بر قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی، انحراف کاری و طردشدگی از محیط کار" به این نتایج دست یافتند که پنهان‌سازی دانش بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد، که این امر رابطه معکوس بین پنهان‌سازی و تعهد سازمانی را تأیید می‌کند.

(Agarwal et al., 2024) در پژوهشی با عنوان "آیا بی‌ادبی همکاران پنهان کردن دانش درک شده را افزایش می‌دهد؟ نقش میانجی عجزین شدن با کار و قصد ترک شغل و نقش تعدیل‌کننده بدبینی" به این نتایج دست یافتند که بی‌ادبی از طریق کاهش عجزین شدن با کار و افزایش قصد ترک شغل، پنهان‌سازی دانش را افزایش می‌دهد. همچنین، بدبینی کارکنان این رابطه را تعدیل می‌کند، به طوری که در سطوح بالای بدبینی، ارتباط، قوی‌تر است.

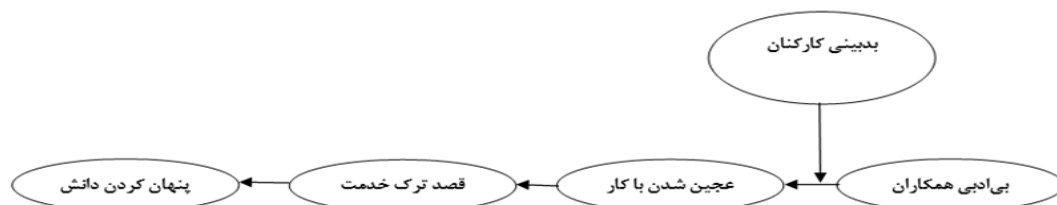
(Anand et al., 2023) در پژوهشی با عنوان "تأثیر بی ادبی و بدبینی در محیط کار بر رفتار پنهان کاری دانش کارکنان تحت کنترل رهبری اخلاقی" به این نتایج دست یافتند که بدبینی میانجی رابطه بی ادبی و پنهان سازی دانش است و رهبری اخلاقی این اثرات را کاهش می دهد.

(Wu et al., 2022) در پژوهشی با عنوان "بی ادبی و پنهان سازی دانش در دانشگاه: نقش واسطه ای بی اعتمادی بین فردی و نشخوار فکری" به این نتایج دست یافتند که بی ادبی از طریق بی اعتمادی منجر به پنهان سازی دانش می شود.

(Akhlaghimofrad & Farmanesh, 2021) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین تعارض بین فردی، قصد ترک خدمت و پنهان کردن دانش: نقش واسطه ای بدبینی کارکنان و نقش تعدیل کننده هوش هیجانی" به این نتایج دست یافتند که تعارض مستقیماً بر قصد ترک و پنهان سازی تأثیر دارد، اما بدبینی نقش واسطه ای نداشت و هوش هیجانی رابطه را تعدیل کرد.

بر اساس مطالعات فوق، بی ادبی همکاران به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق میانجی هایی مانند بدبینی، عجین شدن با کار و قصد ترک خدمت) بر پنهان سازی دانش تأثیر دارد. مطالعات داخلی عمدتاً بر روابط ساده تر تمرکز کرده اند، در حالی که مطالعات خارجی مدل های پیچیده تری مانند زنجیره ای میانجی و تعدیل گری ارائه داده اند. با این حال، کمتر مطالعه ای به طور همزمان نقش میانجی زنجیره ای عجین شدن با کار و قصد ترک خدمت و تعدیل گری بدبینی در رابطه بی ادبی همکاران و پنهان سازی دانش پرداخته است، به ویژه در محیط های بیمارستانی ایران. تحقیق حاضر با هدف پر کردن این شکاف، این روابط را در بیمارستان ولیعصر بافق بر اساس مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱) و با آزمون فرضیه های زیر، بررسی می کند.

- بی ادبی همکاران بر عجین شدن با کار تأثیر معناداری دارد.
- عجین شدن با کار بر قصد ترک خدمت تأثیر معناداری دارد.
- قصد ترک خدمت بر پنهان کردن دانش تأثیر معناداری دارد.
- بدبینی کارکنان تأثیر بی ادبی همکاران بر عجین شدن با کار را تعدیل می کند.
- عجین شدن با کار تأثیر بی ادبی همکاران بر قصد ترک خدمت را میانجیگری می کند.
- قصد ترک خدمت تأثیر عجین شدن با کار بر پنهان کردن دانش را میانجیگری می کند.
- عجین شدن با کار و قصد ترک خدمت تأثیر بی ادبی کارکنان بر پنهان کردن دانش را میانجیگری می کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع علی-معلولی (به منظور بررسی روابط علت و معلولی میان متغیرها)، توصیفی-پیمایشی (با تمرکز بر وضعیت موجود از طریق ابزار پرسشنامه) و کاربردی (به قصد بهره‌برداری عملی نتایج در بیمارستان ولیعصر بافق) طراحی شد. جامعه آماری شامل ۴۵۰ نفر از کارکنان رسمی و قراردادی بیمارستان مذکور بود که به دلیل همگنی ویژگی‌ها (شرایط کاری مشابه و محیط سازمانی واحد)، به عنوان یک واحد یکسان در نظر گرفته شدند. حجم نمونه با بهره‌گیری از فرمول کوکران برای جامعه محدود محاسبه گردید که در آن $N=450$ ، $Z=1/96$ (سطح اطمینان ۹۵٪)، $p=q=0/5$ (حد اکثر واریانس)، و $d=0/05$ (سطح خطا) بود؛ نتیجه ۲۱۰ نفر به دست آمد. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام گرفت، زیرا تفاوت‌های معنادار در زیرگروه‌ها (مانند جنسیت یا تحصیلات) وجود نداشت و نیاز به روش طبقه‌ای احساس نشد؛ در مجموع، ۲۳۰ پرسشنامه توزیع و ۲۱۰ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد. ملاک‌های ورود شامل ۵ سال سابقه کاری و دسترسی به پرسشنامه (حضور یا مجازی) بود؛ ملاک‌های خروج شامل عدم بازگشت پرسشنامه، پاسخ‌های ناقص یا نامعتبر (تکراری یا بیش از ۲۰٪ عدم تکمیل)، و عدم رضایت داوطلبانه برای مشارکت بودند. ملاحظات اخلاقی با اخذ مجوز کمیته اخلاق دانشگاه، کسب رضایت آگاهانه کتبی، مشارکت داوطلبانه، حفظ ناشناسی پرسشنامه‌ها، عدم جمع‌آوری اطلاعات هویتی، ذخیره محرمانه داده‌ها، گزارش کلی نتایج، و فقدان تعارض منافع رعایت شد.

داده‌ها به صورت میدانی از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد (به صورت حضوری و مجازی) همراه با توضیحات کامل درباره اهمیت و محرمانگی پژوهش جمع‌آوری گردیدند؛ پرسشنامه ترکیبی شامل گویه‌های مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از ۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق؛ نمره‌دهی مستقیم با میانگین نمرات برای تفسیر، به طوری که نمرات بالاتر نشان‌دهنده سطوح بالاتر متغیر مربوطه است) برای سنجش متغیرها بود: بی‌ادبی همکاران (۷ سؤال)، پرسشنامه (Cortina et al., 2001) پنهان‌سازی دانش (۳ سؤال)، پرسشنامه عجین شدن با کار (۷ سؤال) (Islam, Chaudhary, 2024)، پرسشنامه هویت (Saedqi, 2016)، پرسشنامه قصد ترک خدمت (۳ سؤال) (Badar et al., 2023)، و پرسشنامه بدبینی کارکنان (۷ سؤال) (Durrah et al, 2019). روایی محتوا توسط متخصصین و استاد راهنما (با تأیید خبرگان حوزه) و روایی همگرا / واگرا در تحلیل‌های بعدی از جمله ارزیابی مدل اندازه‌گیری در (PLS) تأیید شد؛ پایایی با آلفای کرونباخ در نمونه اولیه ۳۰ نفر محاسبه گردید (بی‌ادبی: ۰/۸۴۵؛ پنهان‌سازی: ۰/۷۰۸؛ عجین شدن: ۰/۹۲؛ قصد ترک: ۰/۸۶۶؛ بدبینی: ۰/۸۹۹؛ همه $> 0/7$). داده‌ها ابتدا با آزمون چولگی و کشیدگی برای نرمال بودن (بازه ۳- تا ۳+) بررسی شدند؛ تحلیل توصیفی (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) با SPSS نسخه ۲۷ و تحلیل استنباطی با مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS در SmartPLS نسخه ۴ انجام گرفت که شامل ارزیابی مدل اندازه‌گیری (روایی و پایایی)، مدل ساختاری (ضرایب مسیر، R^2 ، t -value) و مدل کلی (GOF) بود.

یافته‌های پژوهش

نمونه آماری شامل ۲۱۰ پاسخ‌دهنده بود که ۱۳۳ نفر (۶۳/۳٪) مرد و ۷۷ نفر (۳۶/۷٪) زن، با توزیع سنی متنوع (بیشترین گروه سنی ۳۰-۴۰ سال (۳۳/۳٪) بود که ۱۱۹ نفر (۵۶/۷٪) تحصیلات کارشناسی داشتند و سابقه کاری آنان بین ۱۰-۶

سال، ۲۰-۱۶ سال و بیش از ۲۰ سال هر کدام ۵۶ نفر (هر یک ۲۶/۷٪) و بین ۱۵-۱۱ نفر (۲۰٪) بود و ۱۳۳ نفر (۶۳/۳٪) از پاسخ دهندگان متأهل بودند.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی

متغیر	فراوانی (درصد)
سن	۳۰ < ۳۵ (۱۶/۷)
	۳۰-۴۰ ۷۰ (۳۳/۳)
	۴۱-۵۰ ۶۳ (۳۰)
	۵۰ > ۴۲ (۲۰)
جنسیت	مرد ۱۳۳ (۶۳/۳)
	زن ۷۷ (۳۶/۷)
سابقه خدمت	۶-۱۰ ۵۶ (۲۶/۷)
	۱۱-۱۵ ۴۲ (۲۰)
	۱۶-۲۰ ۵۶ (۲۶/۷)
	۲۰ > ۵۶ (۲۶/۷)
تحصیلات	فوق دیپلم ۳۵ (۱۶/۷)
	کارشناسی ۱۱۹ (۵۶/۷)
	ارشد ۵۶ (۲۶/۷)
جمع	۲۱۰ (۱۰۰)

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش نشان داد که میانگین (انحراف معیار) بی ادبی همکاران ۲/۴۶ (۰/۹۱)، پنهان سازی دانش ۲/۲۶ (۱)، عجزین شدن با کار ۳/۷۵ (۰/۸۵)، قصد ترک خدمت ۲/۰۵ (۱/۰۵) و بدبینی کارکنان ۲/۳۵ (۲/۰۲) بود. این نتایج نشان دهنده پراکندگی متوسط پاسخ ها و سطح بالاتر عجزین شدن با کار نسبت به سایر متغیرها در میان کارکنان است. با توجه به اینکه مقدار چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرها در بازه ۳- و ۳+ قرار دارد، لذا داده ها از توزیع نرمال برخوردار است (جدول ۲).

ارزیابی برازش مدل های معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی (PLS4) در سه مرحله انجام شد: مدل های اندازه گیری، بخش ساختاری، و برازش کلی مدل.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین (انحراف معیار)	کشیدگی	چولگی
بی ادبی همکاران (Workplace Incivility)	۰/۴۶ (۰/۹۱)	۰/۲۳۱	۰/۶۱۸
پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)	۰/۲۶ (۱/۰۰)	-۰/۱۶۱	۰/۶۵۸
عجین شدن با کار (Work Engagement)	۰/۷۵ (۰/۸۵)	-۰/۵۶۹	-۰/۳۹۳
قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	۰/۰۵ (۱/۰۵)	۰/۳۱۴	۰/۹۵۱
بدبینی کارکنان (Employee Cynicism)	۰/۳۵ (۲/۰۲)	-۰/۳۸۶	۰/۵۹۷

اندازه گیری با بررسی پایایی شاخص (بارهای عاملی $\leq 0/4$ ، آلفای کرونباخ $\leq 0/7$ ، پایایی ترکیبی $\leq 0/7$)، روایی همگرا ($AVE \leq 0/5$)، و روایی واگرا (ماتریس فورنل و لارکر) تأیید شد (جدول ۳). نتایج تحلیل عاملی نشان داد که بارهای عاملی تمامی سؤالات در بازه قابل قبول ($0/64$ تا $0/91$) قرار دارد. آلفای کرونباخ ($0/75$ تا $0/91$)، پایایی ترکیبی ($0/86$ تا $0/93$)، و AVE ($0/57$ تا $0/74$) برای تمامی متغیرها در سطح مطلوب بود (جدول ۳). روایی واگرا نیز با ماتریس فورنل و لارکر تأیید شد (جدول ۳).

جدول ۳. روایی و پایایی

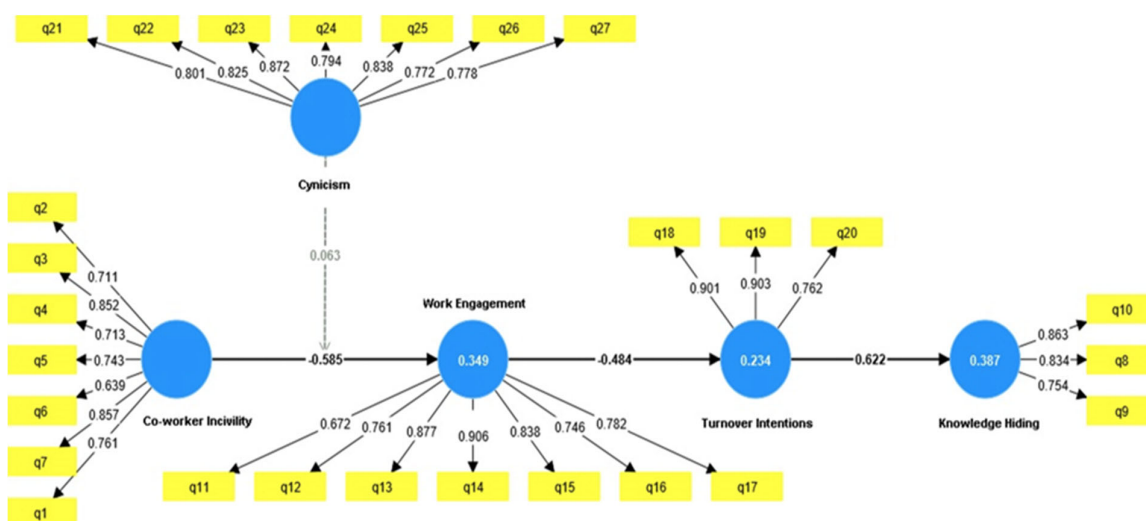
گویه	بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس (AVE)
بی ادبی همکاران (Workplace Incivility)				
	۰/۷۶۱			
	۰/۷۱۱			
S1	۰/۸۵۲			
S2	۰/۷۱۳	۰/۸۷۴	۰/۹۰۳	۰/۵۷۴
S3	۰/۷۴۳			
S4	۰/۶۳۹			
S5	۰/۸۵۷			
پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)				
	۰/۸۳۴			
S8	۰/۷۵۴	۰/۷۵۳	۰/۸۵۹	۰/۶۷۰
S9	۰/۸۶۳			
عجین شدن با کار (Work Engagement)				
	۰/۶۷۲			
S11	۰/۷۶۱	۰/۹۰۵	۰/۹۲۵	۰/۶۴۲
S12	۰/۸۷۷			
S13	۰/۹۰۶			
S14				
S15				
S16				
S17				

۰/۸۳۸				
۰/۷۴۶				
۰/۷۸۲				
قصد ترک خدمت (Turnover Intention)				
۰/۹۰۱				S18
۰/۹۰۳	۰/۸۹۳	۰/۸۲۰	۰/۷۳۶	S19
۰/۷۶۲				S20
بدبینی کارکنان (Employee Cynicism)				
۰/۸۰۱				
۰/۸۲۵				S21
۰/۸۷۲				S22
۰/۷۹۴	۰/۹۳۱	۰/۹۱۴	۰/۶۵۹	S23
۰/۸۳۸				S24
۰/۷۷۲				S25
۰/۷۷۸				S26
				S27
فورنل و لارکر	۱	۲	۳	۴
بی ادبی همکاران (Workplace Incivility)	۰/۷۵۷			
پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)	۰/۵۹۰	۰/۸۱۹		
عجین شدن با کار (Work Engagement)	۰/۵۸۶-	۰/۳۹۸-	۰/۸۰۱	
قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	۰/۵۳۶	۰/۶۲۲	۰/۴۸۴-	۰/۸۵۸

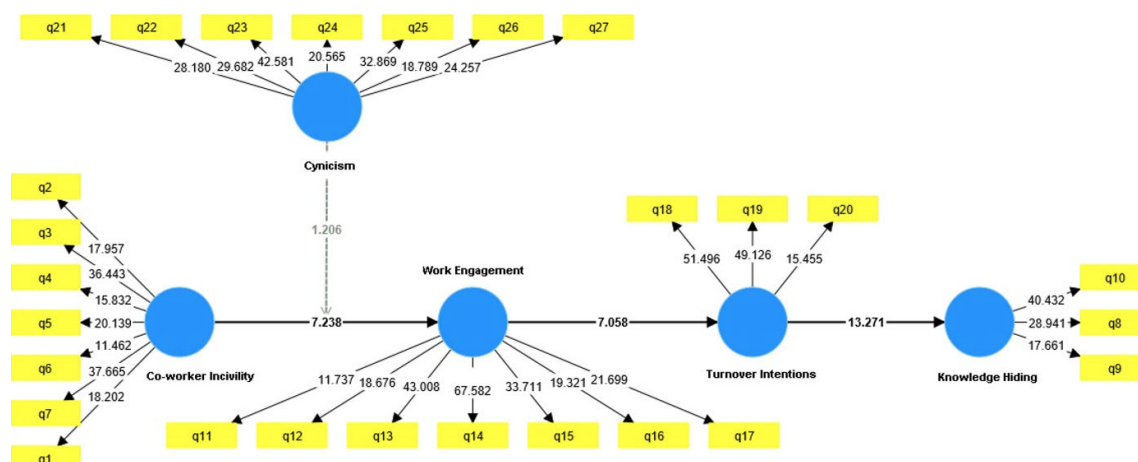
برازش مدل ساختاری با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) در سه معیار اصلی ارزیابی شد. ضرایب معناداری (t-value) برای تمامی روابط بالاتر از ۱/۹۶ بود که نشان دهنده معناداری روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ است. ضریب تعیین (R^2) برای متغیرهای درونزای پنهان سازی دانش (۰/۳۸۷)، عجین شدن با کار (۰/۳۴۹)، و قصد ترک خدمت (۰/۲۳۴) در بازه قوی قرار داشت، که بیانگر تبیین مناسب تغییرات متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل است (جدول ۳ و شکل ۱). همچنین، معیار افزونگی با مقادیر ۰/۱۷ تا ۰/۲۵۳ برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید کرد، که نشان دهنده کیفیت بالای مدل در تبیین روابط بین سازه‌هاست.

جدول ۴. برازش مدل

نتیجه	معیار افزونگی Red= Commuality (R^2)	زامتغیرهای درون	ضریب تعیین R^2	شدت ضریب
تأیید	۰/۲۵۳	پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)	۰/۳۸۷	قوی
تأیید	۰/۲۱۳	عجین شدن با کار (Work Engagement)	۰/۳۴۹	قوی
تأیید	۰/۱۷۰	قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	۰/۲۳۴	قوی



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش



شکل ۳. ضرایب معناداری (مقدار تی) مدل پژوهش

معیار نیکویی برازش (GOF) برای متغیرها (۰/۲۴ تا ۰/۵۴) محاسبه شد که نشان‌دهنده برازش قوی مدل کلی است (جدول ۴).

جدول ۴. معیار نیکویی برازش مدل پژوهش

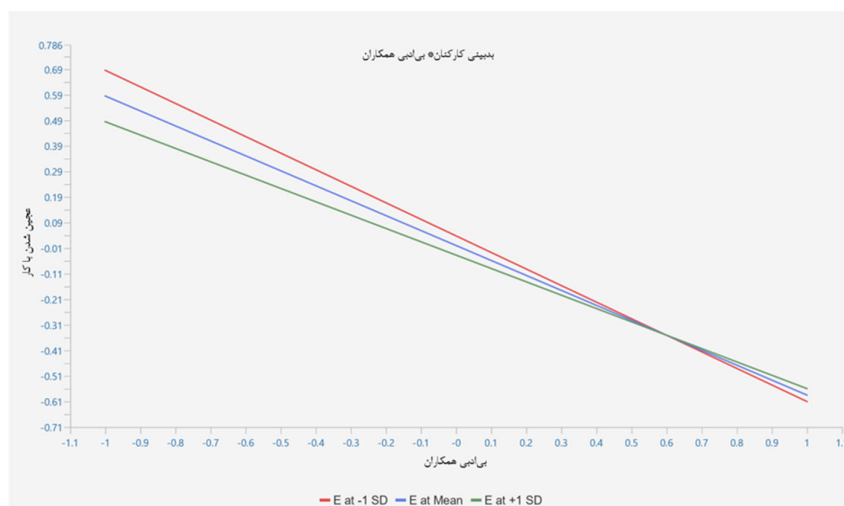
متغیرهای پژوهش	R ² مقدار	مقادیر اشتراکی	GOF
بی‌ادبی همکاران (Workplace Incivility)	-	۰/۳۶۷	۰/۴۱۷
پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)	۰/۳۸۷	۰/۳۴۴	برازش قوی
عجین شدن با کار (Work Engagement)	۰/۳۴۹	۰/۵۲۱	$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$
قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	۰/۲۳۴	۰/۴۶۵	
بدبینی کارکنان (Employee Cynicism)	-	۰/۵۳۹	

آزمون فرضیه‌ها با روش PLS نشان داد که بی‌ادبی همکاران بر عجین شدن با کار ($\beta = -0/59$, $t = 7/24$)، و عجین شدن با کار بر قصد ترک خدمت ($\beta = -0/48$, $t = 7/06$)؛ اثر معکوس و معنادار دارد؛ قصد ترک خدمت بر پنهان‌سازی دانش اثر مستقیم و معنادار دارد ($\beta = 0/62$, $t = 13/27$)؛ بدبینی کارکنان اثر تعدیل‌کننده بی‌ادبی همکاران بر عجین شدن با کار را تأیید نکرد ($\beta = 0/06$, $t = 1/21$) (شکل ۴)؛ عجین شدن با کار ($\beta = 46/5$, $t = 0/28$) و قصد ترک خدمت ($\beta = -0/3$)، به ترتیب اثر بی‌ادبی همکاران بر قصد ترک خدمت و عجین شدن با کار بر پنهان‌سازی دانش را میانجی‌گری می‌کنند؛ و عجین شدن با کار و قصد ترک خدمت اثر بی‌ادبی همکاران بر پنهان‌سازی دانش را به صورت معنادار میانجی‌گری می‌کنند ($\beta = 0/18$, $t = 5/01$) (شکل ۱).

جدول ۵. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار t	سطح داری معنی	نتیجه
بی‌ادبی همکاران (Workplace Incivility)	-	عجین شدن با کار (Work Engagement)	-۰/۵۸۵	۷/۲۳۸	۰/۰۰۰	تأیید
عجین شدن با کار (Work Engagement)	-	قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	-۰/۴۸۴	۷/۰۵۸	۰/۰۰۰	تأیید
قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	-	پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)	۰/۶۲۲	۱۳/۲۷۱	۰/۰۰۰	تأیید

بدبینی کارکنان *							
بی ادبی همکاران (Workplace Incivility & Employee Cynicism)	-			عجین شدن با کار (Work Engagement)	۰/۰۶۳	۱/۲۰۶	۰/۲۲۸
بی ادبی همکاران (Employee Cynicism)	عجین شدن با کار (Work Engagement)	۰/۲۸۳	۵/۴۵۸	۰/۰۰۰	تأیید	قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	تأیید
عجین شدن با کار (Work Engagement)	قصد ترک خدمت (Turnover Intention)	-۰/۳۰۱	۶/۳۴۰	۰/۰۰۰	تأیید	پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)	تأیید
بی ادبی کارکنان (Employee Cynicism)	عجین شدن با کار و قصد ترک خدمت (Work Engagement & Turnover Intention)	۰/۱۷۶	۵/۰۱۱	۰/۰۰۰	تأیید	پنهان کردن دانش (Knowledge Hiding)	تأیید



شکل ۴. تعدیل گری

نتیجه گیری و بحث

یافته‌های این مطالعه نشان داد که بی ادبی همکاران رابطه منفی معناداری با عجین شدن با کار دارد، که این امر به نوبه خود با قصد ترک خدمت رابطه منفی و قصد ترک خدمت با پنهان سازی دانش رابطه مثبت دارد. همچنین، میانجی گری زنجیره‌ای عجین شدن با کار و قصد ترک خدمت در رابطه بی ادبی همکاران و پنهان سازی دانش تأیید شد، اما نقش تعدیل کننده بدبینی کارکنان معنادار نبود. این نتایج بر پایه روش PLS-SEM در نمونه‌ای از کارکنان بیمارستان ولیعصر بافق به دست آمد و نشان دهنده زنجیره‌ای از اثرات منفی بی ادبی بر رفتارهای سازمانی است.

تأیید رابطه منفی بی ادبی همکاران و عجین شدن با کار (فرضیه اول) را می توان با نظریه حفاظت از منابع COR (Hobfoll, 1989) توضیح داد، جایی که بی ادبی به عنوان استرسور اجتماعی، منابع روانی کارکنان را تخلیه کرده و انرژی، فداکاری و تمرکز لازم برای عجین شدن را کاهش می دهد. این یافته با نتایج (Agarwal et al., 2024) همخوانی دارد که در شرکت های دانش محور هند نشان دادند بی ادبی از طریق کاهش اشتیاق شغلی، تعهد عاطفی را تضعیف می کند. در بیمارستان ولیعصر بافق، فشار کاری بالا و تعاملات تیمی مداوم این اثر را تشدید می کند، زیرا کارکنان درمانی اغلب در شیفت های طولانی قرار دارند که حساسیت به بی ادبی را افزایش می دهد و می تواند به افت عملکرد بالینی منجر شود. این تأیید نشان دهنده آن است که در محیط های درمانی ایران، جایی که منابع محدود است، بی ادبی می تواند چرخه ای از کاهش انگیزش ایجاد کند.

دلیل تأیید رابطه منفی عجین شدن با کار و قصد ترک خدمت (فرضیه دوم) به نقش عجین شدن به عنوان منبع انگیزشی برمی گردد که تمایل به حفظ موقعیت شغلی را افزایش می دهد و بر اساس COR، کمبود آن منجر به جستجوی راه های خروج برای حفظ منابع باقی مانده می شود. این یافته با نتیجه (Agarwal & Gupta, 2024) و (Guo et al., 2020) همراستا است که نشان دادند عجین شدن به عنوان حالت اشتیاق، تمایل به جابه جایی را کاهش می دهد. در محیط درمانی بافق، جایی که جایگزینی پرستاران و پزشکان پرهزینه و دشوار است (به دلیل موقعیت جغرافیایی دورافتاده)، تقویت عجین شدن می تواند نرخ جابه جایی را به طور قابل توجهی کاهش دهد و از از دست رفتن دانش سازمانی جلوگیری کند. عدم تأیید این رابطه می توانست ناشی از عوامل خارجی مانند حمایت سازمانی قوی باشد، اما در این نمونه، فشارهای کاری آن را تأیید کرد.

دلیل تأیید رابطه مثبت قصد ترک خدمت و پنهان سازی دانش (فرضیه سوم) را در تمایل کارکنان به حفظ دانش به عنوان سرمایه شخصی برای موقعیت های شغلی آینده می توان دانست، که بر اساس COR، رفتار دفاعی برای جلوگیری از، از دست دادن بیشتر منابع است. این یافته با نتایج (Agarwal & Gupta, 2024)، (Anand et al., 2023) همخوانی دارد که قصد ترک را پیش بینی کننده رفتارهای دفاعی مانند پنهان سازی دانش دانستند. در بیمارستان ولیعصر، این پدیده می تواند انتقال دانش بالینی را مختل کرده و ایمنی بیماران را به خطر اندازد، زیرا کارکنان ممکن است تجربیات درمانی را برای خود نگه دارند تا در سازمان های دیگر بهره ببرند. این تأیید تأکید می کند که در سازمان های کوچک درمانی ایران، قصد ترک نه تنها نیروی کار را کاهش می دهد، بلکه سرمایه دانشی را نیز تهدید می کند.

دلیل عدم تأیید نقش تعدیل کننده بدبینی کارکنان بیمارستان (فرضیه چهارم) احتمالاً به خاطر سطح پایین بدبینی در نمونه (میانگین = ۲.۱ از ۵) و غلبه فرهنگ حرفه ای پزشکی است که اثرات منفی بی ادبی را خنثی می کند، زیرا پزشکان و پرستاران و کارکنان بیمارستان اغلب بر تعهد اخلاقی به بیماران تمرکز دارند و بدبینی را کمتر اجازه می دهند تا روابط را تشدید کند. این عدم معناداری برخلاف پیش بینی COR (Halbesleben et al., 2014) و یافته های (Agarwal et al., 2024) بود که بدبینی را تشدید کننده اثرات منفی بی ادبی دانستند. (Anand et al., 2023) نیز بدبینی را تعدیل کننده در روابط مشابه گزارش کردند، اما (Sadeghi, 2023) در سازمان های دولتی ایران، بدبینی را فاقد اثر تعدیلی یافت، که بر لزوم تقویت اعتماد سازمانی تأکید دارد. در بیمارستان ولیعصر، این نتیجه می تواند به دلیل حمایت های محلی و هویت حرفه ای قوی باشد، که بدبینی را مهار می کند.

فرضیه‌های میانجی‌گری نیز تأیید شدند. میانجی‌گری عجین شدن با کار در رابطه بی‌ادبی و قصد ترک خدمت با پژوهش‌های (Nezafati & Soulmaz, 2024) و (Agarwal & Gupta, 2024) هم‌راستا است. دلیل تأیید این میانجی‌گری، زنجیره منطقی COR است که استرسورها ابتدا حالت روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بی‌ادبی با تخلیه انرژی، اشتیاق را کاهش داده و تمایل به خروج را افزایش می‌دهد. میانجی‌گری قصد ترک خدمت در رابطه عجین شدن و پنهان‌سازی دانش نیز با (Cerne et al., 2014) سازگار است که کاهش اشتیاق را محرک رفتارهای ضد تولید دانستند. میانجی‌گری متوالی با یافته‌های (Anand et al., 2023) هم‌خوانی دارد. که زنجیره‌ای از کاهش عجین شدن به قصد ترک و سپس پنهان‌سازی را نشان دادند. دلیل تأیید این فرضیه در نمونه تحقیق، شیوع تعاملات منفی در محیط درمانی بیمارستان ولیعصر بافق است که چرخه‌ای از اثرات را ایجاد می‌کند.

مطالعه حاضر تأیید کرد که بی‌ادبی همکاران از طریق کاهش عجین شدن با کار و افزایش قصد ترک خدمت، به‌طور غیرمستقیم و معناداری پنهان‌سازی دانش را تقویت می‌کند. این زنجیره علی-معلولی، که بر پایه نظریه حفاظت از منابع استوار است، نشان می‌دهد که رفتارهای ناهنجار بین‌فردی در محیط درمانی نه تنها منابع روانی کارکنان را تخلیه می‌کنند، بلکه با تضعیف اشتیاق شغلی و ایجاد تمایل به خروج، رفتارهای دفاعی مانند پنهان‌کاری دانش را به دنبال دارند. این یافته با پژوهش‌های بین‌المللی (Agarwal et al., 2024)، (Anand et al., 2023) و (Cerne et al., 2014) هم‌راستا بوده و برای نخستین بار در یک بیمارستان ایرانی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS به‌طور کامل آزمون شده است. یافته مهم دیگر، عدم تأثیر تعدیل‌کننده بدبینی کارکنان بود که برخلاف پیش‌بینی‌های نظری، حاکی از مقاومت فرهنگ حرفه‌ای پزشکی در برابر تشدید اثرات منفی بی‌ادبی است. این نتیجه با گزارش‌های داخلی مانند (Sadeghi, 2023) سازگار بوده و بر نقش کلیدی اعتماد سازمانی و هویت حرفه‌ای در خنثی‌سازی اثرات مخرب بدبینی تأکید دارد.

بر اساس نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه‌ها در بیمارستان ولیعصر بافق پیشنهاد می‌گردد:

در حوزه پیشگیری از بی‌ادبی، کارگاه‌های چندساعته مهارت‌های ارتباطی (مانند گوش دادن فعال و مدیریت تعارض) حداقل چند بار در سال برای کارکنان بیمارستان برگزار شوند. کد اخلاق و رفتاری بیمارستان تدوین شود و همه کارکنان ملزم به امضای تعهدنامه سالانه در این زمینه باشند. سامانه گزارش‌دهی محرمانه (صندوق فیزیکی و فرم آنلاین ساده) با بررسی ماهانه توسط کمیته اخلاق بیمارستان ایجاد شود؛ برای تقویت عجین شدن با کار پیشنهاد می‌شود به‌صورت ماهانه از کارمند نمونه هر بخش بیمارستان با لوح و پاداش نقدی اندک تقدیر شود. نقشه شفاف مسیر ارتقای شغلی همراه با جلسات مشاوره سالانه برای کارکنان بیمارستان تدوین و منتشر شود و جلسات هفتگی کوتاه اشتراک تجربیات بالینی برگزار شود؛ و برای مدیریت دانش هنگام خروج کارکنان بیمارستان، حداقل چند جلسه واگذاری مسئولیت جهت انتقال دانش در ماههای پایانی خدمت برگزار شود.

با وجود محدودیت‌هایی چون تمرکز بر یک بیمارستان و کمبود منابع داخلی، این مطالعه چارچوبی نظری-کاربردی برای کاهش پنهان‌سازی دانش و حفظ سرمایه دانش در بیمارستان‌های کوچک و متوسط ایران ارائه می‌دهد اما برای تحقیقات آینده، پیشنهاد می‌شود: ابعاد پنهان‌سازی دانش بررسی شود تا درک دقیق‌تری از رفتارها به‌دست آید. همچنین، میانجی‌های دیگری مانند خستگی عاطفی یا اعتماد سازمانی در مدل گنجانده شود تا مکانیسم‌های پیچیده‌تر روشن گردد.

مطالعات طولی یا تجربی برای بررسی روابط علی توصیه می‌شود، به‌ویژه در بیمارستان‌های بزرگ‌تر ایران برای مقایسه با محیط‌های کوچک. در نهایت، نقش متغیرهای فرهنگی مانند رهبری اخلاقی یا حمایت سازمانی به‌عنوان تعدیل‌کننده بررسی شود تا راهکارهای عملی برای کاهش پنهان‌سازی ارائه گردد.

تضاد منافع: نویسندگان هیچ تعارض منافی در این پژوهش گزارش نکرده‌اند.

قدردانی: از تمامی افرادی که به‌نحوی در انجام این پژوهش همکاری داشته‌اند، به‌ویژه کارکنان بیمارستان ولیعصر بافق و استاد راهنما، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

References

- Agarwal, U. A., Singh, S. K., & Cooke, F. L. (2024). Does co-worker incivility increase perceived knowledge hiding? The mediating role of work engagement and turnover intentions and the moderating role of cynicism. *British Journal of Management*, 35 (3), 1281–1295. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12759>
- Akhlaghimofrad, A., & Farmanesh, P. (2021). The association between interpersonal conflict, turnover intention and knowledge hiding: The mediating role of employee cynicism and moderating role of emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11 (7), 2081–2090. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.001>
- Akbarzadeh, F., Salimi, B., & Kargar Shahamat, B. (2023). The impact of knowledge hiding on turnover intention, job burnout, workplace deviance, and workplace ostracism. In *Proceedings of the First National Conference on Sustainable Development in Management, Industries, and Accounting*. <https://civilica.com/doc/1940266> (in Persian)
- Anand, A., Agarwal, U. A., & Offergelt, F. (2023). Why should I let them know? Effects of workplace incivility and cynicism on employee knowledge hiding behavior under the control of ethical leadership. *International Journal of Manpower*, 44 (2), 247–266. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2021-0248>
- Badar, K., Aboramadan, M., & Plimmer, G. (2023). Despotism vs narcissistic leadership: Differences in their relationship to emotional exhaustion and turnover intentions. *International Journal of Conflict Management*, 34 (4), 818–837. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2022-0210>
- Butt, S., & Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior: Mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism and the moderating role of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15 (2), 378–404. <https://www.pjcss.com/index.php/pjcss/article/view/528>
- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., & Shieh, T. Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9 (4), 332–344. <https://doi.org/10.1016/j.jds.2013.01.003>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), 64–80. <https://psycnet.apa.org/buy/2000-16892-006>
- Černe, M., Nerstad, C. G. L., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2014). What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity. *Academy of Management Journal*, 57 (1), 172–192. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0122>
- Dehghanizadeh, M., & Hosseini, H. (2024). Role of servant leadership and resonant leadership in employees' perceived bullying, considering the effect of organizational compassion and employees' social cynicism beliefs; Case study: General Directorate of Sports and Youth of Yazd Province. *Human Resource Management in Sports*, 11 (2), 275–294. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.13900.2600> (in Persian)
- Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (7), Article 1203. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071203>



- Ghorbani, N., Marjani, A. B., & Salehi Sadaghiani, J. (2023). Presenting a model of job engagement of staff using meta-synthesis method. *Iranian Pattern of Progress*, 11 (3), 221–248. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23295599.1402.11.3.10.5> (in Persian)
- Guo, J., Qiu, Y., & Gan, Y. (2020). Workplace incivility and work engagement: The chain mediating effects of perceived insider status, affective organizational commitment and organizational identification. *Current Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00699-z>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40 (5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513–524. <https://psycnet.apa.org/buy/1989-29399-001>
- Hoseinpour, M., Salajeghe, S., & Jalal Kamali, M. (2022). Investigating the individual factors effective on knowledge hiding in science space. *Educational Administration Research*, 13 (51), 101–118. <https://sanad.iau.ir/en/Journal/jeaq/Article/1112613> (in Persian)
- Imani, F., Eslami, G., & Bagheri, R. (2022). Investigating the effect of perceived ethical leadership on knowledge hiding: A case study on an automobile factory. *Strategic Management of Organizational Knowledge*, 5 (2), 143–180. <https://doi.org/10.47176/smok.2022.1415> (in Persian)
- Irandegani, M. and Nastiezaie, N. (2023). The Effect of Organizational Stroke on Teacher's Organizational Cynicism with Mediating of Organizational Rumor. *Management and Educational Perspective*, 5(1), 1-20. doi: 10.22034/jmep.2022.349972.1126(in Persian)
- Islam, T., & Chaudhary, A. (2024). Impact of workplace bullying on knowledge hiding: The mediating role of emotional exhaustion and moderating role of workplace friendship. *Kybernetes*, 53 (1), 238–255. <https://doi.org/10.1108 / K-06-2022-0842>
- Jabbari, L., Yousefi, H., Shokri, A., & Behzadi, F. (2023). The mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and organizational silence. In *Proceedings of the 1st International Conference on Psychology, Social Sciences, Educational Sciences, and Philosophy*. <https://civilica.com/doc/1699102> (in Persian)
- Karami, M., Soltani, H., Roustaa, A., & Asayesh, F. (2025). Validation of the employee work engagement model. *Journal of Management and Educational Perspective*, 7(4). <https://doi.org/10.22034/jmep.2025.544935.1568>(in Persian)
- Karami Moghaddam, R., & Vishlaghi, M. (2025). Identifying and explaining legal and administrative factors affecting human resource retention in organizations with a mixed approach. *Journal of Management and Educational Perspective*. Advance online publication. <https://doi.org/10.22034/jmep.2025.550968.1584> (in Persian)
- Mahdikhani, A., & Elhami, S. (2025). Investigating the impact of workplace incivility and employee silence on innovative work behavior with the mediating role of knowledge hiding among employees (Case study: Khorasan Axle Parts Company). *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 9 (32), 172–189. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2978> (in Persian)
- Mirzaei, V., Ghazvini, O., & Mehrasa, Y. (2024). Investigating the relationship between psychological violence in the workplace and job embeddedness: The mediating role of organizational climate in emergency nurses of Bojnourd county hospitals. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 8 (28), 2464–2475. <https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/2663> (in Persian)
- Mirtajadini, N., Babaeinejad, A., Zeinalzadeh, R. and Sayadi, S. (2025). Designing a model of employee job performance quality based on job engagement factors and positive behavior. *Management and Educational Perspective*, 7(3), 346-362. doi: 10.22034/jmep.2025.550917.1583(in Persian)
- Nazari, K., & Akbari, P. (2022). Meta-analysis of knowledge concealment antecedents in organizations. *Management and Educational Perspective*, 3 (4), 103–118. <https://doi.org/10.22034/jmep.2022.329604.1100> (in Persian)

- Nazari, K., & Akbari, P. (2022). Meta-analysis of knowledge concealment antecedents in organizations. *Journal of Management and Educational Perspective*, 3(4), 103–118. <https://doi.org/10.22034/jmep.2022.329604.1100> (in Persian)
- Nezafati, Z., & Elhami, S. (2024). Investigating the impact of Islamic work ethics and perceived organizational politics on employees' turnover intention with the mediating role of workplace incivility in the property and real estate department of the Mostazafan Foundation of Khorasan Razavi and South Khorasan. In Proceedings of the 18th International Conference on Modern Management, Accounting, Economics, and Banking Techniques with a Business Growth Approach. <https://civilica.com/doc/2112578> (in Persian)
- Rahimi Kolor, H., Ghasemi Hamadani, I. and EbrahimiKharajo, V. (2023). Assessing the Moderating Role of Participatory Management in the Relationship between Dark Triad of Personality and Organizational Citizenship Behavior of Employees in University of Mohaghegh Ardabili. *Management and Educational Perspective*, 5(2), 1-23. doi: 10.22034/jmep.2023.390158.1175 (in Persian)
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (4), 449–458. <https://doi.org/10.1177/1548051811409044>
- Sadeghi, M. (2023). Identify and prioritize effective factors of the pessimistic on the staff of the government organization. *Comparative Public Administration*, 1 (3), 52–82. <https://doi.org/10.22098/cpa.2024.13244.1009> (in Persian)
- Sharei, Z., & Abbasi Darreh Bidi, G. A. (2025). Health in the workplace: The impact of reverse mentoring and job crafting mediated by work engagement. *Journal of Health and Safety at Work*, 15 (1), 52–69. <http://jhsw.tums.ac.ir/article-1-7122-fa.html> (in Persian)
- Valikhani Dehaghani, & Mohammadi, A. (2022). A review of the relationship between psychological ownership of knowledge and knowledge hiding, with the mediating role of trust and the impact of moral leadership on this relationship. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6 (20), 2172–2188. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1383> (in Persian)
- Wu, Q., Saqib, S., Sun, J., Xiao, Y., & Ma, W. (2022). Incivility and knowledge hiding in academia: Mediating role of interpersonal distrust and rumination. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 769282. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.769282>
- Yadegari Dehnavi, H., & Sharifipour, A. (2022). Investigating the impact of interpersonal conflict on turnover intention and knowledge hiding with the mediating role of employee cynicism and the moderating effect of emotional intelligence (Case study: Employees of Bank Ayandeh branches in Mashhad). In Proceedings of the Second International Conference on Applied Research in Management, Accounting, Economics, and Industrial Engineering. <https://civilica.com/doc/1608882> (in Persian)
- Yazdipour, M., & Sabouni, H. (2022). Explaining the role and position of knowledge management and information technology in project risk management. *Journal of Accounting and Management Perspective*, 5 (58), 72–81. https://www.jamv.ir/article_148662.html (in Persian)
- Zamanipour, S., Eslami, G., & Khorakian, A. (2025). Investigating the impact of nepotism on job search behavior: The mediating role of workplace incivility and employee cynicism. *Transformational Management Journal*, 16 (2), 193–228. <https://doi.org/10.22067/tmj.2024.88468.1592> (in Persian)