

بررسی نقش میانجی اضافه‌بار کاری در رابطه بین رقابت بین فردی و رفتار پنهان کاری کارکنان کتابخانه‌های

علوم پزشکی

سیف اله اندایش^۱، زهرا کیان راد^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش میانجی اضافه‌بار کاری در رابطه بین رقابت بین فردی و رفتار پنهان کاری دانش در بین مدیران، کارکنان اداری، رؤسای کتابخانه‌های علوم پزشکی شهر تهران می‌باشد.

روش بررسی: روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی بوده و براساس هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران، کارکنان اداری و رؤسای کتابخانه‌های علوم پزشکی شهر تهران تشکیل می‌دادند، که در مجموع ۲۳۰ نفر بودند، با استفاده از فرمول کوکران و در نظر گرفتن پارامترهای آماری استاندارد، حجم نمونه پژوهش ۱۴۴ نفر تعیین گردید. در بخش کمی، برای سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای سنجش رقابت بین فردی از مطالعه لی (۲۰۲۰) که شامل ۹ گویه در ۲ بعد (اضطراب رقابتی، حس رقابت) است، مورد ارزیابی قرار گرفت. برای اندازه‌گیری پنهان کاری دانش، از پرسشنامه سرنکو و بونتیس (۲۰۱۶) با ۱۲ گویه و برای ارزیابی اضافه‌بار کاری از پرسشنامه کاراتپ (۲۰۱۵) با ۴ گویه بهره گرفته شد. از ۱۴۴ پرسشنامه ۱۴۲ پرسشنامه تکمیل شد و تمامی ۱۴۲ پرسشنامه گردآوری شده مبنای تحلیل قرار گرفتند. تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی همچون توزیع فراوانی و آمار استنباطی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با Smart PLS انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد رقابت بین فردی بر پنهان کاری دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد و همچنین رقابت بین فردی بر اضافه‌بار کاری تاثیر مثبت دارد. اضافه‌بار کاری بر پنهان کاری دانش تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد اضافه‌بار کاری به عنوان یک میانجی کامل در رابطه بین رقابت بین فردی و پنهان کاری دانش عمل می‌کند.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش؛ رفتار رقابتی؛ حجم کار کارکنان؛ کتابخانه‌های علوم پزشکی

پیام کلیدی: یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که برای کاهش پنهان کاری دانش در محیط‌های پرریاهوی کاری، باید همزمان بر مدیریت رقابت‌های مخرب و کنترل حجم کاری کارکنان تمرکز کرد.

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۷/۱۰

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۷/۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۵/۲۵

ارجاع: اندایش سیف اله، کیان راد زهرا. بررسی نقش میانجی اضافه‌بار کاری در رابطه بین رقابت بین فردی و رفتار پنهان کاری دانش کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی. مدیریت اطلاعات سلامت ۲۲:۱۴۰۴ (۳): ۱۷۷-۱۷۰.

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، جهانی شدن و پیشرفت‌های فناوریانه، دانش را به ابزاری حیاتی برای هدایت فعالیت‌های سازمانی تبدیل کرده‌اند (۱). به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌ها در جهت خلق دانش برای موفقیت تجاری تلاش کرده‌اند (۲). دانش به‌عنوان منبعی ارزشمند، درک نظری از موضوعات را تقویت کرده و موجب ارتقای رفتار و جایگاه فردی می‌شود (۳). همچنین دانشی که دارایی کلیدی سازمان است، کارکنان را در محیط رقابتی به موفقیت سوق می‌دهد (۴). با این حال، رقابت درون‌سازمانی میان کارکنان با بهره‌گیری از دارایی‌های دانشی افزایش یافته و به‌عنوان مکانیزمی انگیزشی فعالیت‌های سازمانی را شتاب بخشیده است. رقابت به‌طور کلی به معنای تلاش برای برتری بر دیگران است و رقابت بین فردی در محیط کار به کشمکش میان افراد برای دستیابی به منابع، مشوق‌ها و موقعیت برمی‌گردد که در نهایت به تحقق اهداف سازمانی کمک می‌کند (۵). رقابت بین فردی پدیده‌ای فراگیر و در عین حال بحث‌برانگیز در سازمان‌هاست. شرکت‌هایی مانند مایکروسافت، یاهو و جنرال الکتریک از طریق

سیستم‌های رتبه‌بندی اجباری، ارتقا یا اخراج کارکنان را بر اساس عملکرد نسبی اجرا می‌کردند (۶). بسیاری از سازمان‌ها نیز با ارائه پاداش‌ها و کمیسیون‌های مبتنی بر رقابت، آن را ابزاری برای انگیزش کارکنان می‌دانند. به‌عنوان نمونه، جک ولش، مدیرعامل پیشین GE، مقایسه مستمر میان کارکنان را برای تقویت رقابت نهادینه کرده بود (۷). حتی روزنامه نیویورک تایمز رقابت را «ویژگی تعریف کننده محیط کاری کارمندان دفتری امروزی» توصیف کرده است (۶). برخلاف تسهیم دانش، رقابت‌گرایی فزاینده درون‌سازمانی پدیده پنهان کاری دانش را تقویت کرده و نیاز به مدیریت مؤثر دانش را افزایش داده است (۴). پنهان کاری دانش که به‌عنوان پدیده‌ای فراگیر در محیط‌های کاری شناخته می‌شود (۸)، در دهه اخیر با توجه پژوهشی فزاینده‌ای همراه بوده است (۹).

۱. استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

۲. دکتری، مدیریت اطلاعات و دانش. دانشگاه تهران، تهران، ایران

نویسنده طرف مکاتبه: زهرا کیان راد، دکتری، مدیریت اطلاعات و دانش. دانشگاه تهران، تهران، ایران. Email: kianrad.zahra@gmail.com.

اشتراک‌گذاری دانش را کاهش می‌دهد (۲۶). بنابراین، اضافه‌بار کاری باعث فرسودگی بیش‌ازحد افراد می‌شود و آن‌ها را از به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات باز می‌دارد. در حالی که ادبیات موجود به بررسی مستقیم رابطه بین رقابت بین‌فردی و پنهان‌کاری دانش پرداخته است، نقش فرایندهای میانی و شرایط کاری نظیر اضافه‌بار کاری به‌عنوان مکانیزم روان‌شناختی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در فضای کاری پرقابیت و پرتقاضای امروز، کارکنان نه‌تنها با فشار رقابت مواجه‌اند، بلکه با حجم کاری فزاینده‌ای نیز دست‌وپنجه نرم می‌کنند که می‌تواند انگیزه و توان آنان برای تسهیم دانش را تضعیف کند. بنابراین، این پژوهش تلاش می‌کند تا با تمرکز بر نقش میانجی اضافه‌بار کاری، درک دقیق‌تری از نحوه تأثیر رقابت‌های بین‌فردی بر پنهان‌کاری دانش ارائه دهد و به شکاف موجود در ادبیات پاسخ دهد.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-همبستگی است که با بهره‌گیری از رویکردی کمی، به بررسی رابطه بین رقابت بین‌فردی و پنهان‌کاری دانش: نقش میانجی اضافه‌بار کاری پرداخته است. جامعه آماری شامل مجموعه مدیران، کارکنان اداری، روسای کتابخانه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران بودند که در مجموع ۲۳۰ نفر بودند، با استفاده از فرمول کوکران و در نظر گرفتن پارامترهای آماری استاندارد، حجم نمونه پژوهش ۱۴۴ نفر تعیین گردید. در بخش کمی، برای سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. برای سنجش رقابت بین‌فردی از مطالعه لی (۲۷) که شامل ۹ گویه در ۲ بعد (اضطراب رقابتی، حس رقابت) است، مورد ارزیابی قرار گرفت. برای اندازه‌گیری پنهان‌کاری دانش، از پرسشنامه سرنکو و بونتیس (۱۷) با ۱۲ گویه و برای ارزیابی اضافه‌بار کاری از پرسشنامه کاراتپ (۲۸) با ۴ گویه بهره گرفته شد. از ۱۴۴ پرسشنامه، ۱۴۲ پرسشنامه تکمیل شد و تمامی ۱۴۲ پرسشنامه گردآوری شده مبنای تحلیل قرار گرفتند. ابزارهای سنجش با استفاده از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملا مخالف تا کاملا موافق) طراحی شده بودند. روایی ابزارها از طریق بررسی روایی همگرا و واگرا تأیید گردید.

مشخصات متغیرها، تعداد گویه‌ها، ضرایب پایایی و منابع مربوطه در جدول ۱

ارائه شده است.

جدول ۱: متغیرهای پرسشنامه

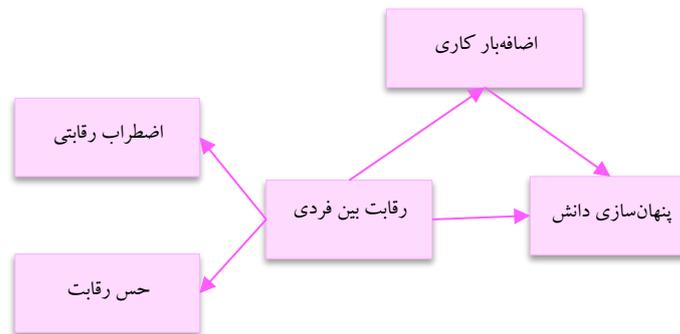
منبع	آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	متغیر
۲۷	۰/۸۱	۹	رقابت بین‌فردی
۱۷	۰/۸۷	۱۲	پنهان‌کاری دانش
۲۸	۰/۸۳	۴	اضافه‌بار کاری

غیرنرمال، انتخاب شد. از مزایای آن می‌توان به ارزیابی همزمان روابط میان متغیرهای آشکار و پنهان اشاره کرد. مدل مفهومی پژوهش که مبنای تحلیل روابط بین متغیرها قرار گرفته است، در شکل ۱ ارائه شده است.

این رفتار زیان‌آور به خودداری عمدی کارکنان از به‌اشتراک‌گذاری دانش برای کسب برتری اشاره دارد (۱۰) و به قصد فردی در انتقال دانش برای کسب منافع بستگی دارد (۱۱). اگرچه پنهان‌کاری با رفتارهای ضد بهره‌وری متفاوت است (۱۲)، اما جریان دانش در سازمان را مختل کرده و به عملکرد آسیب می‌زند (۱۳). این رفتار می‌تواند در کوتاه مدت برای افراد مزایایی داشته باشد (۱۴)، اما پیامدهای منفی آن بر روابط (۱۵)، نگرش‌ها (۱۶) و عملکرد (۱۰) آشکار است. پنهان‌کاری جریان دانش را کاهش داده (۱۷) و عملکرد سازمانی را تضعیف می‌کند (۱۰). فرهنگ بی‌اعتمادی ایجاد کرده و ترک خدمت کارکنان را افزایش می‌دهد (۱۸). شرکت‌های Fortune 500، سالانه حداقل ۳۱.۵ میلیارد دلار به دلیل عدم تسهیم دانش از دست می‌دهند (۱۹). در نظرسنجی‌ها، ۷۶ درصد کارکنان در آمریکا (۸) و ۴۶ درصد در چین (۲۰) گزارش کرده‌اند که دانش خود را پنهان کرده‌اند. حتی به اشتراک‌گذاری اطلاعات با زیردستان نیز دشوار است که نشان‌دهنده افزایش رقابت بین‌فردی است (۲۱). این امر راهی ظریف برای توجیه ناتوانی افراد در تبادل دانش در سطوح مختلف سازمانی محسوب می‌شود (۱۸).

پیشرفت‌های فناورانه معمولاً با هدف کاهش بار کاری و افزایش کارایی کارکنان به کار گرفته می‌شوند؛ با این حال، در برخی موارد، فناوری‌های جدید می‌توانند به افزایش حجم و پیچیدگی وظایف و در نتیجه افزایش اضافه‌بار کاری منجر شوند، به‌ویژه زمانی که کارکنان با فشارهای زمانی یا انتظارات بالاتر مواجه باشند و یا در صورت نبود حمایت و قدردانی از عملکرد آنان (۲۲). اضافه‌بار کاری به حالتی گفته می‌شود که میزان وظایف و مسئولیت‌های محول شده به فرد، بیش از ظرفیت زمانی، جسمی یا روانی او باشد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد اضافه‌بار کاری بیش‌ازحد باعث افزایش رفتارهای پنهان‌کاری دانش و خودداری از تسهیم آن شده و در نهایت به کاهش بهره‌وری سازمان منجر می‌شود (۲۳). نگاه‌داشتن اطلاعات، دستیابی به اهداف عملکردی را تضعیف می‌کند (۲۴). یکی از عوامل کلیدی بهره‌وری، منابع زمانی است که در اثر اضافه‌بار کاری به خطر می‌افتد. در حالی که به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند زمان انجام وظایف را کاهش دهد، اضافه‌بار کاری این باور را ایجاد می‌کند که کار نیازمند صرف انرژی و زمان بیشتری است و کارکنان را به ساعات کاری طولانی‌تر و پنهان‌کاری دانش سوق می‌دهد (۲۵). علاوه بر این، استرس ناشی از فشار کاری رفتارهای مقابله‌ای افراد را شکل داده و تمایل آنان به

برای تحلیل مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شد. این نرم‌افزار به دلیل کارایی در تحلیل مدل‌های پیچیده، حتی با حجم نمونه محدود و داده‌های



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

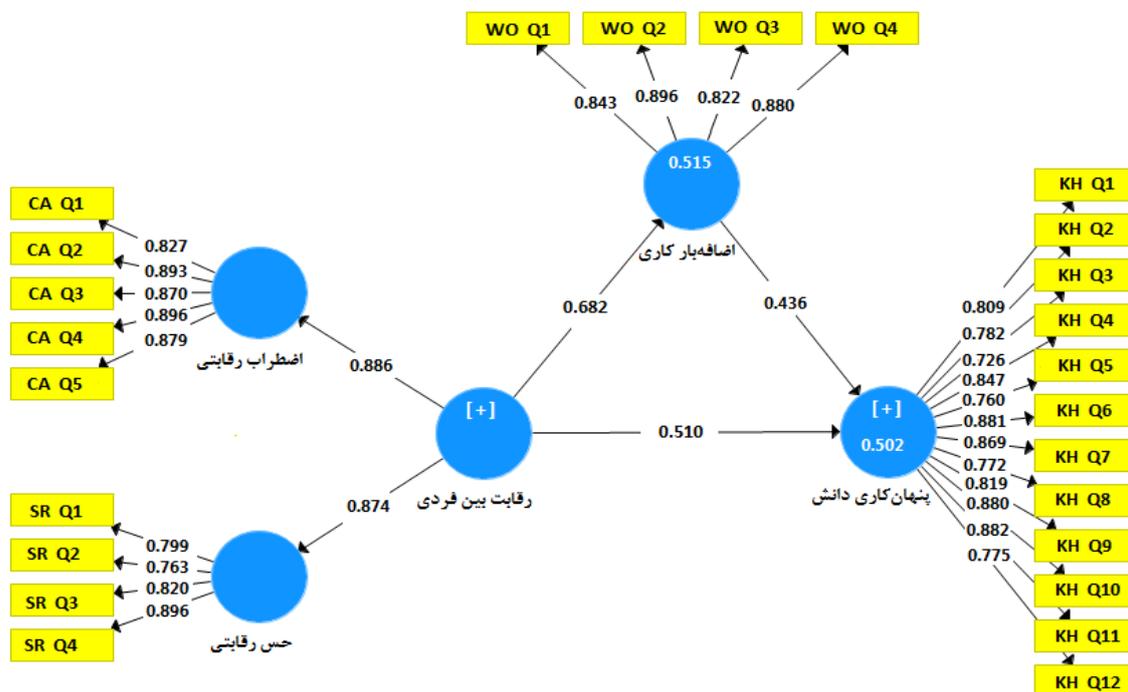
مربوط به دارندگان مدرک کارشناسی ارشد (۴۲ درصد) بوده و پس از آن، کارشناسی با ۳۴ درصد قرار دارد. همچنین، در خصوص سابقه کاری، بیشترین تعداد شرکت کنندگان (۵۶ درصد) سابقه‌ای بین ۲۰ تا ۳۰ سال داشته‌اند. در نهایت، از نظر وابستگی دانشگاهی، بیشترین مشارکت کنندگان مربوط به دانشگاه علوم پزشکی تهران (۳۳ درصد)، علوم پزشکی شهید بهشتی (۲۸ درصد) و علوم پزشکی ایران (۲۷ درصد) بوده‌اند. سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۲ قابل مشاهده است.

یافته‌ها

بر اساس نتایج آمار توصیفی (جدول ۲)، مجموعاً ۱۴۲ نفر در پژوهش مشارکت داشته‌اند. از نظر جنسیت، ۵۹ درصد از پاسخ‌دهندگان را زنان و ۴۱ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. در خصوص رده سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال بوده است که ۴۴ درصد از کل نمونه را شامل می‌شود؛ پس از آن، گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۳۹ درصد قرار دارد. در رابطه با سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۵۸ / ۴۱
	زن	۸۴ / ۵۹
رده سنی	۴۰-۳۰	۵۶ / ۳۹
	۵۰-۴۰	۶۲ / ۴۴
سطح تحصیلات	۵۰ به بالا	۲۴ / ۱۷
	فوق دیپلم	۱۶ / ۱۰
سابقه کاری	کارشناسی	۴۸ / ۳۴
	کارشناسی ارشد	۵۸ / ۴۲
	دکتری	۲۰ / ۱۴
دانشگاه	۱۰-۵	۲۲ / ۱۴
	۲۰-۱۰	۴۴ / ۳۰
دانشگاه	۳۰-۲۰	۷۱ / ۵۶
	علوم پزشکی ایران	۳۹ / ۲۷
	علوم پزشکی تهران	۴۶ / ۳۳
	علوم پزشکی شهید بهشتی	۴۰ / ۲۸
	علوم پزشکی هوشمند	۱ / ۰۰۷
	انسیتو پاستور ایران	۳ / ۰۲
	علوم پزشکی شاهد	۱۰ / ۰۷
	علوم پزشکی بقیه ا..	۳ / ۰۲



شکل ۱: نمودار مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر استاندارد

همچنین، مقادیر آماره t برای همه گویه‌ها بیش از ۱/۹۶ به دست آمده که بیانگر معناداری روابط در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در مجموع، هرچه مقدار ضریب مسیر بزرگ‌تر و مثبت‌تر باشد، تاثیر متغیر مستقل بر وابسته قوی‌تر خواهد بود.

شکل (۲) روابط میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب مسیر که بین ۱- تا +۱ متغیرند، شدت و جهت رابطه را مشخص می‌کنند همان‌طور که دیده می‌شود، تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ بوده و کفایت مدل اندازه‌گیری را تایید می‌کند.

جدول ۲. نتایج بارهای عاملی، پایایی و روایی همگرا

متغیرهای پژوهش	سازه	گویه‌ها	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
رقابت بین فردی	اضطراب رقابتی	CA- Q1-Q5	۰/۸۲۷ - ۰/۸۷۹	۰/۸۵۸	۰/۷۱۲	۰/۷۶۰
رقابت بین فردی	حس رقابتی	SR- Q1-Q4	۰/۷۹۹ - ۰/۸۹۶	۰/۸۰۸	۰/۷۳۹	۰/۷۹۱
پنهان کاری دانش	پنهان کاری دانش	KH -Q1-Q12	۰/۸۰۹ - ۰/۷۵۵	۰/۸۷۹	۰/۸۰۵	۰/۸۵۴
اضافه بار کاری	اضافه بار کاری	WO - Q1-Q4	۰/۸۴۳ - ۰/۸۸۰	۰/۸۳۷	۰/۸۶۳	۰/۸۰۰

همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب همگی بالاتر از ۰/۷ به دست آمده‌اند و نشان می‌دهند ابزار پژوهش از پایایی مطلوب برخوردار است.

مطابق داده‌های جدول (۳)، میزان واریانس استخراج شده برای تمامی متغیرهای پنهان بالاتر از ۰/۵ است که بیانگر روایی همگرایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است.

جدول ۳: آزمون فورنل - لارکر

متغیرها	1	2	3	4
اضطراب رقابتی	۰/۸۵۵			
حس رقابتی	۰/۶۴۲	۰/۸۳۲		
پنهان کاری دانش	۰/۵۷۱	۰/۶۳۸	۰/۷۱۹	
اضافه بار کاری	۰/۴۹۰	۰/۵۱۹	۰/۶۷۲	۰/۸۰۲

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از بالاترین همبستگی آن با سایر متغیرهاست. بنابراین، روایی و اگرایی مدل اندازه‌گیری تایید شده و معیار فورتل و لارکر برقرار است.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

نام آزمون	توضیحات آزمون	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
Chi Square	ارزیابی آزمون های استقلال	$> 0/3$	0/428
SRMR	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	$< 0/08$	0/0772
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	$> 0/9$	0/617
d_ULS	دو معیار فاصله اقلیدسی	$> 0/7$	0/490
d_G	فاصله ژئودزیکی	$> 0/7$	0/662

بر اساس یافته‌های جدول (۵)، در صورتی که دست‌کم سه شاخص از شاخص‌های برازندگی مدل در محدوده قابل قبول قرار گیرند، می‌توان استنباط کرد که مدل دارای برازندگی مناسبی است. با توجه به این معیار، می‌توان اظهار داشت که مدل مفهومی پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار بوده و نتایج به‌درستی با داده‌های گردآوری شده انطباق دارند.

جدول ۶. خلاصه نتایج فرضیه‌ها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	P-Value	VAF	Sobel	نتیجه
رقابت‌بین فردی -> اضافه بار کاری -> پنهان کاری دانش				0/883	3/390	
اثر مستقیم	0/510		0/000			تأیید
اثر غیر مستقیم	0/117		0/000			تأیید
اثر کل	0/628		0/000			تأیید
رقابت‌بین فردی -> پنهان کاری دانش	0/510	11/428	0/000			تأیید
رقابت‌بین فردی -> اضافه بار کاری	0/682	11/719	0/000			تأیید
اضافه بار کاری -> پنهان کاری دانش	0/436	10/809	0/000			تأیید

بنابراین، این فرضیه نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. ضریب همبستگی مثبت نشان می‌دهد که این دو متغیر ارتباطی مستقیم دارند. بر اساس مقدار ضریب مسیر (β)، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک واحد در رقابت‌بین فردی، اضافه‌بار کاری به میزان 0/682 انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. در نهایت، تحلیل‌ها نشان می‌دهد که اضافه بار کاری تاثیر معناداری بر پنهان‌کاری دانش دارد (P < 0/05). این فرضیه نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. بر اساس ضریب مسیر (β)، با افزایش یک واحد در اضافه‌بار کاری، میزان پنهان کاری دانش به میزان 0/436 انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

بحث

هدف از این پژوهش بررسی نقش میانجی اضافه‌بار کاری در رابطه بین رقابت بین فردی و رفتار پنهان کاری دانش در میان مدیران، کارکنان اداری، رؤسای کتابخانه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران است. با پرداختن به این شکاف پژوهشی، این مطالعه قصد دارد بینش‌های ارزشمندی در مورد تاثیر رقابت بین فردی بر رفتار پنهان کاری دانش در یک بخش مهم از جامعه ارائه دهد. نتایج نشان داد که رقابت‌بین فردی تاثیر مثبت و معناداری بر پنهان کاری دانش در میان کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران دارد. که همراستا با پژوهش (۴)

نتایج تحلیل نشان می‌دهد که مقدار Z-value از 1/96 بیشتر است، بنابراین، نقش واسطه‌ای اضافه بار کاری در ارتباط بین رقابت‌بین فردی و پنهان کاری دانش با سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود (P-Value ≤ 0/05). در ادامه، به منظور سنجش شدت و اندازه اثر واسطه‌ای، شاخص VAF محاسبه گردید. طبق معیارهای شناخته‌شده، در صورتی که مقدار VAF کمتر از ۲۰ درصد باشد، به معنای عدم وجود اثر واسطه‌ای است. در حالی که اگر این مقدار بیشتر از ۸۰ درصد باشد، واسطه‌گری کامل در نظر گرفته می‌شود. بر اساس محاسبات انجام شده، مقدار VAF برابر با 0/883 است که نشان‌دهنده وجود اثر واسطه‌ای کامل می‌باشد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که رقابت بین فردی تاثیر معناداری بر پنهان کاری دانش دارد (P-Value ≤ 0/05, t = 11/428, β = 0/510). بنابراین، این فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود. با توجه به ضریب همبستگی مثبت، بین این دو متغیر رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. بر اساس ضریب مسیر (β)، می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک واحد در رقابت‌بین فردی، پنهان کاری دانش به اندازه 0/510 انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. همچنین، نتایج مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که رقابت بین فردی تاثیر معناداری بر اضافه‌بار کاری دارد (P-Value ≤ 0/05, t = 11/719, β = 0/682).

همکاری و تسهیل فعالیت‌های جمعی باشد، به رفتاری پریسک تلقی می‌شود که ممکن است موقعیت فرد را به خطر اندازد. از این رو، رقابت بین‌فردی نه‌تنها موجب افزایش بار کاری ذهنی و عملی کارکنان می‌شود، بلکه به‌طور غیرمستقیم زمینه بروز رفتارهای پنهان‌کاری دانش را نیز فراهم می‌سازد؛ مسئله‌ای که در بلندمدت می‌تواند بر کیفیت خدمات کتابخانه‌ای و خلاقیت سازمانی اثر منفی بگذارد. با این حال، باید توجه داشت که این پژوهش دارای محدودیت‌هایی است. جامعه آماری مطالعه محدود به کتابخانه‌های علوم پزشکی شهر تهران بوده است؛ بنابراین تعمیم نتایج به سایر شهرها، سازمان‌ها یا کتابخانه‌ها باید با احتیاط انجام شود. تفاوت‌های ساختاری، فرهنگی و مدیریتی در دیگر سازمان‌ها ممکن است بر شدت یا حتی جهت روابط یافت‌شده تأثیر بگذارد. از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با نمونه‌های گسترده‌تر و در محیط‌های سازمانی متنوع‌تر انجام شود تا امکان ارزیابی دقیق‌تر تعمیم‌پذیری نتایج فراهم آید.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌های علوم پزشکی برای کاهش تأثیر منفی رقابت بین‌فردی بر اضافه‌بار کاری و پنهان‌کاری دانش، از راهکارهای عملیاتی مشخص بهره بگیرند. در گام نخست، لازم است نظام ارزیابی عملکرد به‌گونه‌ای بازطراحی شود که بر همکاری و نتایج تیمی تأکید کند و شاخص‌های تشویقی گروهی جایگزین رقابت فردی شود؛ همچنین اجرای برنامه‌های تیم‌سازی به کاهش تنش‌های رقابتی کمک می‌کند. در حوزه مدیریت بار کاری، استفاده از سامانه‌های پایش و توزیع متعادل وظایف، بازطراحی فرآیندهای کاری، و تخصیص مسئولیت‌ها بر اساس توان و ظرفیت واقعی کارکنان ضروری است تا از بروز اضافه‌بار کاری جلوگیری شود. علاوه بر این، ایجاد سازوکارهای رسمی برای مدیریت دانش مانند مخازن دیجیتال، جلسات دوره‌ای اشتراک تجربه و تعیین نقش تسهیل‌گر دانش می‌تواند جریان دانش را فعال و پایدار نگه دارد. توانمندسازی کارکنان نیز از طریق دوره‌های آموزشی در زمینه مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی و مدیریت تعارض توصیه می‌شود. در کنار این اقدامات، تقویت فرهنگ سازمانی حمایت‌گر از طریق سیاست‌های تشویقی برای اشتراک دانش، ایجاد فضای امن برای بیان تجربیات، و بهبود کانال‌های ارتباطی میان مدیران و کارکنان، نقش مهمی در کاهش پنهان‌کاری دارد. در نهایت، اتخاذ سیاست‌هایی برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی، شامل ساعات کاری شناور، محدودیت ساعات اضافه‌کاری و ارائه خدمات حمایتی، می‌تواند از فرسودگی شغلی پیشگیری کرده و تمایل کارکنان به همکاری و اشتراک دانش را افزایش دهد.

تشکر و قدردانی

این تحقیق مستقل و بدون حمایت مالی انجام شده است.

تضاد منافع

در انجام پژوهش حاضر، نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشتند.

است که تأکید می‌کند در محیط‌هایی که سطح رقابت میان کارکنان بالاتر است، تمایل افراد به اشتراک‌گذاری آزادانه دانش کاهش یافته و در عوض، گرایش به مخفی کردن دانش و اطلاعات افزایش می‌یابد. همچنین در تحقیق (۲۷) نشان دادند رقابت بیش از حد می‌تواند حس بی‌اعتمادی و ناامنی را در میان کارکنان تقویت کند؛ به گونه‌ای که افراد دانش خود را به‌عنوان یک منبع قدرت و برتری شخصی تلقی کرده و از انتقال آن به دیگران خودداری نمایند. در چنین شرایطی، همکاری و تعامل سازنده میان همکاران تضعیف شده و فضای سازمانی بیشتر به سمت فردگرایی و حفظ منافع شخصی سوق داده می‌شود. در نتیجه، پنهان‌کاری دانش به یک رفتار رایج تبدیل می‌گردد که می‌تواند در بلندمدت بر نوآوری، بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان آثار منفی بر جای گذارد.

نتایج نشان داد که رقابت بین فردی تأثیر مثبت و معناداری بر اضافه‌بار کاری کارکنان دارد. این یافته همسو با پژوهش (۴) است. بدان معناست که در شرایطی که فضای کاری بر پایه مقایسه دائمی عملکرد افراد با یکدیگر شکل می‌گیرد، کارکنان ناچار می‌شوند برای حفظ جایگاه خود یا پیشی گرفتن از همکاران، حجم بیشتری از وظایف را بر عهده گرفته و زمان و انرژی بیشتری صرف کنند. چنین وضعیتی نه تنها ادراک کارکنان از سنگینی وظایف را افزایش می‌دهد، بلکه فشار روانی ناشی از رقابت را نیز تشدید کرده و به شکل‌گیری احساس کمبود منابع، زمان و توانایی برای انجام کارها می‌انجامد. در نتیجه، رقابت بین فردی می‌تواند عاملی برای افزایش استرس شغلی، کاهش رضایت کاری و ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان باشد.

نتایج نشان داد که اضافه‌بار کاری تأثیر مثبت و معناداری بر پنهان‌کاری دانش در میان کارکنان کتابخانه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران دارد. این یافته همسو با پژوهش (۲۴) است که تأکید می‌کند فشارهای کاری بیش‌ازحد می‌تواند از طریق ایجاد احساس ناسازگاری میان الزامات شغلی و نیازهای خانوادگی، به شکل‌گیری رفتارهای پنهان‌کاری دانش منجر شود. در چنین شرایطی، کارکنان تصور می‌کنند برای حفظ جایگاه شغلی و پاسخ‌گویی به انتظارات سازمانی ناچارند زندگی شخصی و خانوادگی خود را قربانی کنند و این امر انگیزه آنان برای به‌اشتراک‌گذاری دانش را کاهش می‌دهد. افزون بر این، نقش تقویت‌کننده فرهنگ سازمانی رقابتی نیز حایز اهمیت است؛ چرا که در سازمان‌هایی با تأکید بیش از حد بر مقایسه عملکرد کارکنان، احتمال تبدیل فشار کاری به رفتارهای ناسازگارانه دانشی افزایش می‌یابد. در مقابل، سازمان‌هایی که بر همکاری و تعادل میان کار و زندگی تأکید دارند، می‌توانند از شدت این پیامدها بکاهند و زمینه‌ای مساعد برای تسهیم دانش فراهم آورند.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که رقابت بین فردی تأثیر مثبتی بر اضافه‌بار کاری و پنهان‌کاری دانش کتابداران دارد. این یافته‌ها بیانگر آن است که در محیط‌های کاری با فضای رقابتی شدید، فشار روانی و حجم ادراک‌شده وظایف افزایش می‌یابد و کارکنان برای حفظ جایگاه فردی خود، گرایش کمتری به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تجارب خواهند داشت. در چنین شرایطی، اشتراک دانش به‌جای آنکه ابزاری برای

References

1. Chin T, Shi Y, Arrigo E, Palladino R. Paradoxical Behavior toward Innovation: Knowledge sharing, knowledge hiding, and career sustainability interactions. *European Management Journal*. 2024.
2. Shen Y, Lythreathis S, Singh SK, Cooke FL. A meta-analysis of knowledge hiding behavior in organizations: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Business Research*. 2025;186:114963.
3. Raza SA, Najmi A, Shah N. Transferring knowledge from universities to organizations by business students: Findings from a developing country. *Journal of Workplace Learning*. 2018;30(3):199-215.
4. Wang Y. Impact of interpersonal competition on knowledge hiding behavior among the employees: Mediating role of moral disengagement and work overload. *Frontiers in Psychology*. 2022;13:881220.
5. Kalra A, Agnihotri R, Talwar S, Rostami A, Dwivedi PK. Effect of internal competitive work environment on working smart and emotional exhaustion: the moderating role of time management. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 2020;36(2):269-80.
6. To C, Kilduff GJ, Rosikiewicz BL. When interpersonal competition helps and when it harms: An integration via challenge and threat. *Academy of Management Annals*. 2020;14(2):908-34.
7. Kirgios EL, Chang EH, Milkman KL. Going it alone: Competition increases the attractiveness of minority status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2020;161:20-33.
8. Connelly CE, Zweig D, Webster J, Trougakos JP. Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 2012;33(1):64-88.
9. Yang K, Ribiere V. Drivers of knowledge hiding in the university context. *Online Journal of Applied Knowledge Management*. 2020;7:99-116.
10. Singh SK. Territoriality, task performance, and workplace deviance: Empirical evidence on role of knowledge hiding. *Journal of Business Research*. 2019;97:10-9.
11. Lanke P. Knowledge hiding: impact of interpersonal behavior and expertise. *Human Resource Management International Digest*. 2018;26(2):30-2.
12. Ajaz A, Shenbei Z, Sarfraz M. Delineating the influence of boardroom gender diversity on corporate social responsibility, financial performance, and reputation. *Logforum*. 2020;16(1).
13. Ma L, Zhang X, Ding X. Enterprise social media usage and knowledge hiding: a motivation theory perspective. *Journal of Knowledge Management*. 2020;24(9):2149-69.
14. Venz L, Neshor Shoshan H. Be smart, play dumb? A transactional perspective on day-specific knowledge hiding, interpersonal conflict, and psychological strain. *Human Relations*. 2022;75(1):113-38.
15. Connelly CE, Zweig D. How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015;24(3):479-89.
16. Offergelt F, Venz L. The joint effects of supervisor knowledge hiding, abusive supervision, and employee political skill on employee knowledge hiding behaviors. *Journal of Knowledge Management*. 2023;27(5):1209-27.
17. Serenko A, Bontis N. Understanding counterproductive knowledge behavior: antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*. 2016;20(6):1199-224.
18. Anand P, Hassan Y. Knowledge hiding in organizations: everything that managers need to know. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. 2019;33(6):12-5.
19. Bock G-W, Zmud RW, Kim Y-G, Lee J-N. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*. 2005:87-111.
20. Peng H. Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*. 2013;17(3):398-415.
21. Connelly CE, Černe M, Dysvik A, Škerlavaj M. Understanding knowledge hiding in organizations. *Journal of organizational behavior*. 2019;40(7):779-82.
22. Wang Y. Impact of Interpersonal Competition on Knowledge Hiding Behavior Among the Employees: Mediating Role of Moral Disengagement and Work Overload. *Frontiers in Psychology*. 2022;Volume 13 - 2022.
23. Kumar Jha J, Varkkey B. Are you a cistern or a channel? Exploring factors triggering knowledge-hiding behavior at the workplace: evidence from the Indian R&D professionals. *Journal of Knowledge Management*. 2018;22(4):824-49.
24. Sofyan Y, De Clercq D, Shang Y. Detrimental effects of work overload on knowledge hiding in competitive organisational climates. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2023;61(2):324-54.
25. Engelbrecht GJ, de Beer LT, Schaufeli WB. The relationships between work intensity, workaholism, burnout, and self-reported musculoskeletal complaints. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. 2020;30(1):59-70.
26. Feng J, Wang C. Does abusive supervision always promote employees to hide knowledge? From both reactance and COR perspectives. *Journal of Knowledge Management*. 2019;23(7):1455-74.
27. Lee H-W. Interpersonal competition in organization: an investigation of antecedents. *International Journal of Manpower*. 2020;41(8):1363-83.
28. Karatepe OM. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2013;25(4):614-34.
29. Wen J, Ma R. Antecedents of knowledge hiding and their impact on organizational performance. *Frontiers in psychology*. 2021.

Examining the Role of Work Overload in the Relationship Between Interpersonal Competition and Knowledge Hiding Behavior of Medical Sciences Library Employees

Seifallah Andayesh ¹, Zahra Kianrad ²

Original Article

Abstract

Introduction: The purpose of this study is to examine the mediating role of work overload in the relationship between interpersonal competition and knowledge hiding behavior among managers, administrative staff, and heads of medical sciences libraries in Tehran.

Methods: This research employed a descriptive-survey design and is applied in terms of purpose. The statistical population consisted of 230 individuals, including managers, administrative staff, and heads of medical sciences libraries in Tehran. Using Cochran's formula and standard statistical parameters, the sample size was determined to be 144. To measure the research variables, standardized questionnaires were applied. Interpersonal competition was assessed using Lee's (2020) 9-item scale with two dimensions (competitive anxiety and sense of competition). Knowledge hiding was measured with Serenko and Bontis's (2016) 12-item questionnaire, and work overload was evaluated using Karatape's (2015) 4-item scale. Out of 144 distributed questionnaires, 142 were fully completed, and all 142 valid responses were analyzed. Data were analyzed through descriptive statistics (e.g., frequency distribution) and inferential statistics using structural equation modeling (SEM) with Smart PLS.

Findings: The results showed that interpersonal competition has a positive and significant effect on knowledge hiding. In addition, interpersonal competition positively affects work overload. Work overload also has a positive and significant effect on knowledge hiding.

Conclusion: The findings revealed that work overload acts as a full mediator in the relationship between interpersonal competition and knowledge hiding.

Keywords: Knowledge management; Competitive Behavior; Staff Work Load; Medical sciences

Received: 16 Aug; 2025

Accepted: 24 Sep; 2025

Published: 2 Oct; 2025

Citation: Andayesh S, Kianrad Z. **Examining the Role of Work Overload in the Relationship Between Interpersonal Competition and Knowledge Hiding Behavior of Medical Sciences Library Employees.** *Health Inf Manage* 2025; 22(3):170-177.

Article resulted from an independent research.

1. Assistant Professor, Knowledge and Information Science, Persian Gulf University, Bushehr, Iran

2. PhD, knowledge and information science, University of Tehran, Tehran, Iran.

Corresponding Author: Zahra Kianrad, PhD, knowledge and information science, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: hasanbehzadi@um.ac.ir