

مروری بر رابطه مالکیت روان‌شناختی دانش، پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی اعتماد و رهبری اخلاقی بر این رابطه

ماشالله ولیخانی دهقانی^۱

آرش محمدی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۲۷

چکیده

مدیریت دانش در سازمان‌ها دارایی‌های دانشی را به فرصت‌هایی برای مزیت‌های رقابتی پایدار تغییر می‌دهد به طوری که منابع ناملموس به عنوان دارایی‌های حیاتی سازمان، به مزیت رقابتی پایدار و موفقیت بلند مدت سازمان‌ها منجر خواهند شد. کانلی و همکاران خاطر نشان کردند کارکنان تصمیم می‌گیرند که اجازه‌ی دسترسی دیگران را به دانش موجود نزد خود ندهند. این رفتار کارکنان با عنوان پنهان‌سازی دانش شناخته شده است. پنهان‌سازی دانش به تلاش عمدی شخص برای جلوگیری یا پنهان کردن دانش درخواست شده‌ی همکاران یا دیگر اعضای سازمان اشاره می‌کند. اگر افراد قابلیت یادگیری استفاده خلاقانه از دانش در سازمان‌ها را دارا باشند، به الگوی جدید تفکر دست می‌یابند که می‌توانند به تعریف مجدد امور و شیوه انجام آن‌ها بپردازند، اما پنهان کردن دانش می‌تواند موفقیت و بقای سازمان را به خطر اندازد. عوامل بسیاری در پنهان کردن دانش موثر هستند. هدف از انجام پژوهش حاضر شناسایی عوامل کلیدی پنهان‌سازی دانش با مرور دقیق مبانی نظری و پیشینه پژوهش و با تمرکز بر رابطه مالکیت روان‌شناختی دانش، اعتماد و رهبری اخلاقی است. بدین منظور پس از مطالعات کتابخانه‌ای و مرور کتب و مقالات مرتبط به دسته‌بندی عوامل پنهان‌سازی دانش و ارائه مدل مفهومی پرداخته شده است.

واژگان کلیدی

اعتماد، پنهان‌سازی دانش، رهبری اخلاقی، مدیریت دانش، مالکیت روان‌شناختی.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.
(valikhani_ma@yahoo.com)

۲. دانشجوی دکتری، مدیریت تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

(نویسنده مسئول: arash.mohammadi5176@gmail.com)