Workplace Ostracism and Knowledge Hiding: The Mediating Role of Job Tension (Case Study of Nurses of Public Hospitals Employee’s in Lorestan)

Reza Sepahvand¹, Masoome Momeni Mofrad²

¹. Professor, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran
². PhD Student in Human Resource Management, Department of Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran

ABSTRACT

Background and Objectives: Improving and developing service delivery requires the free flow of information and knowledge. Therefore, addressing this factor and examining the role of its determinants can lead to the reputation of the organization in providing services. One of the most important factors is the dismissal of employees in the environment, which leads to a lot of job tension. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of exclusion in the workplace on knowledge concealment with respect to the mediating role of job tension.

Methods: This study is based on the applied purpose and from the perspective of how to collect data in the field of descriptive survey studies. The statistical population of this study consists of all staff of public hospitals in Lorestan province. Using stratified-random sampling method, 124 people were selected as the research sample. The data required in this study were collected using the Liu et al. (2016) Workplace Rejection Questionnaire, the O'Reilly et al. (2014) Knowledge Concealment Questionnaire, and the Peng Job Tension Questionnaire (2013) based on 5 options Likert. The data collected in this study were analyzed by structural equation modeling using Smart-pls software.

Results: The results of this study showed that rejection in the workplace can lead to the spread of knowledge concealment behaviors. Also, rejection through increased job stress can lead to the development of knowledge concealment.

Conclusion: According to the results of this study, managers of service organizations should develop strategies to improve the level of mutual acceptance of people in the workplace and prevent rejection of individuals to reduce knowledge concealment behaviors.

Keywords: Workplace ostracism; Knowledge hiding; Job tension

How to Cite This Article:

Sepahvand R, Momeni Mofrad M. Workplace Ostracism and Knowledge Hiding: The Mediating Role of Job Tension (Case Study of Nurses of Public Hospitals Employee’s in Lorestan) . Iran J Ergon. 2020; 8 (4) :115-128
Extended Abstract

Introduction
Improving and developing service delivery requires the free flow of information and knowledge. Therefore, addressing this factor and examining the role of its determinants can lead to the reputation of the organization in providing services. One of the most important factors is the dismissal of employees in the environment, which leads to a lot of job tension. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of rejection in the workplace on knowledge concealment with respect to the mediating role of job tension.

Methods
This study is based on the applied purpose and from the perspective of how to collect data in the field of descriptive survey studies. The statistical population of this study consists of all staff of public hospitals in Lorestan province. Using stratified-random sampling method, 124 people were selected as the research sample. The data required in this study were collected using the Liu et al. (2016) Workplace Rejection Questionnaire, the O'Reilly et al. (2014) Knowledge Concealment Questionnaire, and the Peng Job Tension Questionnaire (2013) based on 5 options Likert. The data collected in this study were analyzed using structural equation modeling by Smart-Pls software.

Results
The results of this study showed that rejection in the workplace can lead to the spread of knowledge concealment behaviors. Also, rejection through increased job tension can lead to the development of knowledge concealment.

Table 1. Demographic characteristics

| Variable         | Period                  | Frequency |
|------------------|-------------------------|-----------|
| Age              | Less than 30 years      | 28        |
|                  | Between 30 and 40 years | 49        |
|                  | Between 41 and 50 years | 34        |
|                  | More than 50 years      | 13        |
| Gender           | Male                    | 79        |
|                  | Female                  | 45        |
| Work history     | Less than 10 years      | 36        |
|                  | Between 10 and 20 years | 53        |
|                  | More than 20 years      | 35        |

Table 2. Model fit indices

| Variable       | M     | SD    | Convergent validity | Composite reliability | R²   | F² | Q² | Cronbach's alpha |
|----------------|-------|-------|---------------------|-----------------------|------|----|----|--------------------|
| Knowledge      | 3.486 | 0.737 | 0.821               | 0.889                 | 0.734| 0.695| 585 | 0.890             |
| concealment    |       |       |                     |                       |      |     |     |                    |
| Workplace      | 3.589 | 783   | 0.565               | 0.873                 | -    | -  | -  | 0.834             |
| rejection      |       |       |                     |                       |      |     |     |                    |
| Job tension    | 3.474 | 854   | 0.536               | 0.932                 | 0.638| 0.497| 0.317| 0.856             |
Table 3. Divergent validity

| Variable                 | Knowledge concealment | Workplace rejection | Job tension |
|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------------|
| Knowledge concealment   | 0.906                 |                     |             |
| Workplace rejection     | 0.807 0.751           | 0.751               |             |
| Job tension             | 0.634 0.688 0.732     |                     |             |

Table 4. Goodness index Fit

| Variable                 | The coefficient of determination | Shared index | Goodness of fit |
|-------------------------|----------------------------------|--------------|-----------------|
| Knowledge concealment   | 0.734                            | 0.311        | 0.193           |
| Job tension             | 0.638                            | 0.254        |                 |

\[
\text{GOF} = \sqrt{\frac{\text{Communality}}{R^2}} = 0.193
\]

The amount of goodness of fit was 0.193, which provides an average and acceptable amount. This result shows that therapeutic activities have a complex structure and various factors with different effects are involved in the formation of its various aspects.

Table 5. Sobel test

| Relation                                      | Mediator | Side track                                         | Path coefficient | SD   | Sobel test |
|-----------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------|------------------|------|------------|
| The effect of workplace rejection on knowledge concealment | Job tension | The effect of rejection in the workplace on job tension | 0.799            | 0.030 | 8.255      |
|                                               |          | The effect of job tension on knowledge concealment | 0.686            | 0.079 |            |
Table 6. Hypothesis test results

| Connection                                      | Path coefficient | T-test  | Result |
|------------------------------------------------|------------------|---------|--------|
| Rejection in the workplace affects job tension. | 0.799            | 25.935  | Approved |
| Rejection in the workplace affects the concealment of knowledge. | 0.852            | 10.831  | Approved |
| Job tension affects the concealment of knowledge. | 0.686            | 8.624   | Approved |
| Rejection in the workplace through job tension affects the concealment of knowledge. | 0.548            | 5.902   | Approved |

Discussion

The results of this study showed that rejection in the workplace has a positive effect on knowledge concealment; in such a way that increasing the rejection of employees in the workplace leads to the development of knowledge concealment behaviors. This type of abuse in the workplace negatively affects individual and organizational performance indexes. Rejection by co-workers causes the emotional connection between members of the organization to diminish or disappear altogether. Lack of empathy among people also lowers trust; therefore, instead of forming a team spirit to achieve the goals of the organization, there is a kind of non-constructive competition and conflict among the members of the organization. As a result, employees try to keep their specific and general information and knowledge secret from others and try to ensure that no one has access to this knowledge. This leads to behaviors that will lead to the concealment of knowledge. These behaviors can take many forms, such as irrelevant and short answers to coworkers or escaping coworker questions. All of these behaviors have negative aspects and irreparable costs for the individual and the organization. As a result, rejection in the workplace has been able to increase knowledge concealment behaviors. The findings of this study in this section are consistent with the results of the study of Lyu et al. (2016).

In addition to examining the direct relationship between workplace rejection and knowledge concealment, the present study evaluated the mediating role of job tension in the relationship between rejection and concealment behaviors. These results indicate that job tension as a psychological tension plays an important role in increasing knowledge concealment behaviors. Job
tension means the perception of the inability to control bad situations in the workplace. Behaviors such as the negligence of co-workers and the unusual behavior of other members of the organization cause people to be in a difficult emotional state, as if they think they cannot do their job or cannot do it properly and on time. This perception, which arises from the dysfunctional behaviors of co-workers in individuals, leads to mental disorders in the workplace, the direct result of which is the creation of a specific work area with a defined boundary. This domain does not allow individuals to establish and share information; therefore, people try to make their information and knowledge available to others as much as possible. The result of these activities is an increase in knowledge concealment behaviors. Overall, it can be said that the rejection of employees in the workplace by colleagues and managers causes people to suffer from numerous psychological and interpersonal conflicts. As a result, tensions between people increase, and thus people form unfavorable connections and exchanges with their colleagues and try to conceal their knowledge from others. Thus, knowledge concealment behaviors increase among employees and rejection in the workplace through job tension leads to knowledge concealment. The main difference between the results of this study and the findings of similar previous researches was first in the field and the emphasis was on medical services. Also, data analysis showed that the study of the two factors of rejection in the workplace and job tension, explains only part of the changes in knowledge concealment that is not long-awaited due to the nature of therapeutic activity.

**Conclusion**

According to the results of this study, managers of service organizations should develop strategies to improve the level of mutual acceptance of people in the workplace and prevent rejection of individuals to reduce knowledge concealment behaviors.

**Acknowledgement**

The authors of this article would like to thank all the staff of public hospitals in Lorestan Province who have participated in this study.

**Conflict of Interest**

The authors declared no conflict of interest.
مقاله: در میانی کار و پنهان‌سازی دانش با نقش مبانی جنگ شغلی (دوره مطالعه کارکنان بیمارستان‌های دولتی استان لرستان)

رضا سیه‌نودا، مدرس مومئی مدرک 3

1. استاد، گروه مدیریت، دانشگاه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

2. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

خلاصه
زمینه و هدف: به‌همه‌پوش و توسعه ارائه خدمات به گردش آزادانه اطلاعات و دانش نیاز دارد. در این مقاله، برداختن این امر در بررسی نتایج تحقیقاتی که انجام گرفته در محیط کار و پنهان‌سازی دانش با نقش مبانی جنگ شغلی داشته‌ایم درخواست می‌کنیم. نتایج نشان داده که تاکید بر پنهان‌سازی دانش نسبت به دانش‌رسانی، تحقیق و توسعه، اقداماتی در محیط کار صورت نگرفته که این در حال حاضر مهم است.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج این مطالعه، مدیران سازمان‌های خداحافظی با دنیوی استراتژی‌های باید سعی کنند سیاست‌های درون‌پردازی در محیط کار را بهبودی بخشند و از طریق پذیرش پیش‌گیری کنند تا رفتارهای پنهان‌سازی دانش کاهش یابد.

کلیدواژه‌ها: طردش‌گی در محیط کار، پنهان‌سازی، دانش، نقش شغلی

پنهان‌سازی دانش به تلاش مهندسی ساختارهای غیر معلولی، در محیط کار و دانش‌رسانی با نقش مبانی جنگ شغلی، به‌همه‌پوش و توسعه ارائه خدمات به گردش آزادانه اطلاعات و دانش نیاز دارد. برداختن این امر در بررسی نتایج تحقیقاتی که انجام گرفته در محیط کار و پنهان‌سازی دانش با نقش مبانی جنگ شغلی داشته‌ایم درخواست می‌کنیم. نتایج نشان داده که تاکید بر پنهان‌سازی دانش نسبت به دانش‌رسانی، تحقیق و توسعه، اقداماتی در محیط کار صورت نگرفته که این در حال حاضر مهم است.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج این مطالعه، مدیران سازمان‌های خداحافظی با دنیوی استراتژی‌های باید سعی کنند سیاست‌های درون‌پردازی در محیط کار را بهبودی بخشند و از طریق پذیرش پیش‌گیری کنند تا رفتارهای پنهان‌سازی دانش کاهش یابد.

کلیدواژه‌ها: طردش‌گی در محیط کار، پنهان‌سازی، دانش، نقش شغلی

مقدمه
در عصر حاضر، به‌همه‌پوش دانش به‌عنوان یکی از گام‌های حیاتی در موفقیت سازمان‌های بی‌پایان، سیستم‌های دانش‌پذیری به‌عنوان اولویت اصلی در سازمان‌ها و افراد در محیط کار قرار گرفته است. برای این منظور، مقالاتی که توسط پهن‌کاران انجام می‌شود، کلیدی و در تهیه اطلاعات و تفکر در محیط کار قرار گرفته است. گروه ای از مقالات ارائه شده در محیط کار و پنهان‌سازی دانش با نقش مبانی جنگ شغلی، به‌همه‌پوش و توسعه ارائه خدمات به گردش آزادانه اطلاعات و دانش نیاز دارد. برداختن این امر در بررسی نتایج تحقیقاتی که انجام گرفته در محیط کار و پنهان‌سازی دانش با نقش مبانی جنگ شغلی داشته‌ایم درخواست می‌کنیم. نتایج نشان داده که تاکید بر پنهان‌سازی دانش نسبت به دانش‌رسانی، تحقیق و توسعه، اقداماتی در محیط کار صورت نگرفته که این در حال حاضر مهم است.
تحقیقات اخیر زاویه‌های گوناگونی نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها باید با برنامه‌ریزی‌های مناسب و بالینی به‌صورت مناسبی به سمت جلو اقدام کنند. این امر با مطالعات قبلی به‌طور کلی مطابقت دارد و نشان می‌دهد که در تحقیقات جدید، افراد با احساسات منفی و خطرات اجتماعی برای کاهش فشار منفی و افزایش سلامت جسمانی و روانی، بهبود در حالت‌های فیزیکی و روانی آنها بسیار مهم است.

روش کار

از این تحقیقات دیده می‌شود که اکثریت افراد با احساسات منفی و خطرات اجتماعی برای کاهش فشار منفی و افزایش سلامت جسمانی و روانی، بهبود در حالت‌های فیزیکی و روانی آنها بسیار مهم است.

ملاحظات

شرکت‌های کارگران از جمله سازمان‌های صنعتی و اجرایی، باید از رویکردی به‌صورت مناسبی به سمت جلو اقدام کنند. این امر با تحقیقات جدید، افراد با احساسات منفی و خطرات اجتماعی برای کاهش فشار منفی و افزایش سلامت جسمانی و روانی، بهبود در حالت‌های فیزیکی و روانی آنها بسیار مهم است.

1. COR
بین روزبه‌ها در حاضر بسیاری از دانش‌پژوهان به‌عنوان سازنده و باب‌های روزه‌شده در محیط کار و پنته‌باندایی. بنابراین، آزمونی که از داده‌های شوگرده یکی از دانش‌پژوهان به‌عنوان سازنده و باب‌های روزه‌شده در محیط کار و پنته‌باندایی است. این آزمون در نظر گرفته شده است.

متغیرهای محاسباتی کارکنان پایه‌گذاری در جدول ۱ و یگانه‌های جمعیت‌شناسی در جدول ۲. این آزمون در نظر گرفته شده است.

| جدول ۱: یگانه‌های جمعیت‌شناسی | متغیر | فراوانی | یگانه‌های جمعیت‌شناسی |
|---|---|---|---|
| | بیمارت | ۲۸ | کمتر از ۳۰ سال |
| | | ۴۹ | بین ۳۰ تا ۴۰ سال |
| | | ۴۴ | بین ۴۱ تا ۵۰ سال |
| | | ۱۳ | بیش از ۵۰ سال |
| | مردم | ۷۹ | مرد |
| | | ۴۵ | زن |
| | بیمارت | ۶۶ | کمتر از ۱۰ سال |
| | | ۱۹ | بین ۱۰ تا ۲۰ سال |
| | | ۱۱ | بیش از ۲۰ سال |

2. Smart-Pls
۲۱ بهدلیل اینکه باعث تمامی کمتر از ۱/۳ دانه، از مدل پژوهش حذف و بارگذاری برای اجرایی کردن مدل ضریب مسر اقدام می‌شود. نتیجه مدل نهایی ضرایب مسر در شکل ۱ ارائه می‌شود.

بهم‌نظر بررسی فرضیه‌های پژوهش، برای مدل پژوهش باید ارزیابی شود. برای اساس، مدل ضرایب سیستم پژوهش با استفاده از تکنیک‌های الگوریتمی اجرا می‌شود. اولین شاخص ارزیابی برای مدل پژوهش بررسی بر اساس مدل مشابه در گروه‌های پژوهش است. ارزیابی مدل اولیه نشان می‌دهد که گروه‌های ۱۷ آوراً، ۳۷ برای مدل پژوهش با استفاده از شاخص‌های ضریب همگرایی یا همان بررسی همسانی با اعتبار درونی، قابلیت مرجع یا همان بررسی سازگاری دو نظری و روایی اکران ضریب تعیین مدل کوهن، ارزیابی مدل پژوهش با استفاده از شاخص‌های خاص مدل شده است. نتیجه ارائه شده این مطالعه به‌ jumlah ۲۱ ارائه می‌شود.

این نتیجه به‌ صورت مقدماتی در جدول ۲ شاخص‌های مدل ارائه شده است. نتیجه در جدول ۳ نشان می‌دهد که ارائه سنجش روانی و تحلیلی در سطح سازه (متغییرهای پنهان) از مقادیر AVE HAC شاخص جدول ۴، نشان می‌دهد که AVE HAC برای هرمتغییر پنهان از همبستگی ۱ آن متغییر با سایر متغییرهای پنهان مشابه موجود در مدل بیشتر باشد. روایی استخوانیت مدل اندازه‌گیری اینکه مدل در سطح سازه تأیید می‌شود. نتیجه تحلیل روایی و اگر جدول ۳ ارائه شده است.

### جدول ۲. شاخص‌های مدل مدل

| متغییر | پیشنهاد سازی | انحراف معیار | میانگین | طردش‌گی در محیط کار | طردش‌گی در محیط کار | مربع کار | تنش شغفی |
|--------|----------------|---------------|----------|------------------------|------------------------|----------|-----------|
| ۲/۴۸۹  | ۲/۳۴۶          | ۸/۸۵۶         | ۵/۸۵۶    | ۲/۳۴۶                  | ۲/۳۴۶                  | ۵/۸۵۶    | ۳/۴۷۴     |

برای سنجش روانی تحلیلی در سطح سازه، AVE HAC مشابه در مدل ارائه شده باید جدول ۴، نشان می‌دهد که AVE HAC برای هر متغییر پنهان از همبستگی ۱ آن متغییر با سایر متغییرهای پنهان مشابه موجود در مدل بیشتر باشد. روایی استخوانیت مدل اندازه‌گیری اینکه مدل در سطح سازه تأیید می‌شود. نتیجه تحلیل روایی و اگر جدول ۳ ارائه شده است.
نیکویی برافش
| شاخص اشتراک | ضریب تعیین | متغیر |
|--------------|------------|--------|
| 0.193        | 732/0      | تنش شغلی |
| 3/751        | 807/0      | تنش شغلی |
| 2/203        | 751/0      | تنش شغلی |
| 0/340        | 734/0      | تنش شغلی |

آزمون سویل
بهمنظور بررسی معناداری اثر متغیرهای میانجی از آزمون سویل استفاده شده است. در این روش، مقادیر ضرایب مسر و انحرافات استاندارد به منظور مقدار آزمون در نظر گرفته می‌شوند. نتیجه حاصل شده را در جدول 5 مشاهده می‌کنید. با توجه به اینکه مقدار آزمون سویل بیشتر از مقدار 0/196 به دست آمده است، اثر معنادار میانجی تنش شغلی تأیید می‌شود.

| آماره سویل | ضریب فرعی | مسر | ضریب فرعی | رابطه |
|-------------|------------|-----|------------|--------|
| 255/0       | 799/0      | 799/0 |
| 351/0       | 686/0      | 686/0 |

آزمون فرضیه
آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از معناداری ضرایب مسر و جهت علامت ضریب بیان بررسی شده است. اگر مقدار آماره تی در سطح اطمینان 0/196 بیشتر از 1/96 باشد، نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول 1-3-4 است.
پژوهش حاضر تأثیر طردشانگی در محیط کار را بر رفتارهای پنل‌سازی داشت. افزوده‌ای که ارزیابی این رابطه را داشته‌ایم که از تغییرات طرفدارهای پنل‌سازی داشت از اثرگذاری‌های این رفتارهای پنل‌سازی در محیط کار و به‌وسیله شیوع و پیشرفت در این محیط کار بیش از پیش باشد.

 ряд چهارم، جدول ۶ نتایج آزمون فرضیه‌ها

| متغیر | جدول | نتیجه | آماری | بهبود | رتبه | پیشنهاد
|-------|-------|--------|--------|--------|------|--------|
| نشانه | 686/0 | تأیید | 624/8  | تأیید | 548/0 | تأیید |
| دهی | 852/0 | تأیید | 831/10 | تأیید | 799/0 | تأیید |
| سازی | 6/40 | تأیید | 4/68  | تأیید | 12/55 | تأیید |

پژوهش حاضر تأثیر طردشانگی در محیط کار را بر رفتارهای پنل‌سازی داشت. افزوده‌ای که ارزیابی این رابطه را داشته‌ایم که از تغییرات طرفدارهای پنل‌سازی داشت از اثرگذاری‌های این رفتارهای پنل‌سازی در محیط کار و به‌وسیله شیوع و پیشرفت در این محیط کار بیش از پیش باشد.
نتیجه گیری

اگر مطالعه این مطالعه با یافته‌های تحقیقات مشابه بیشینی این اثر قلمی بررسی و تکثیر بر خدمات درمانی به دست آمده است، همچنین تحلیل داده‌های نشان می‌دهد که بررسی دو ابعاد تدریجی در ممیز تک و نشی، نهایی بخشی از تغییرات پنداشتهای دانش را دریافت می‌کند که بدیل ماهیت فعالیت درمانی دوران انتظار نیست.

توجه شدید

این مطالعه از سویی چهار به نقد ادبیات موجود کمک کرد؛ اما با توجه به محوریت‌های مختلفی که می‌توان تفسیر شود، ابتدا تعیین نتایج به‌مدت‌امد با ترددیده‌ای می‌تواند همراه باشد، زیرا داده‌ها از یک صفحه مجموعه ای است. این در حالی است که نتایج حاصل از آن ممکن است با توجه به عوامل ممکن به شکل شفاف منفی باشد. دنبالاً بررسی مدل در ممیز محتویات سازمان و زمینه‌های وابسته گواهی ممکن است با توجه به جایگاه اول دهه [129] علاوه بر این، برخی از آنها و همراهی فردی از مداد انواع شخصیت و روابط خانوادگی ممکن است با وجود طرح‌های نشری شووند. ناگفته شدن این احتمال نیز وجود دارد که در زمینه نقش شغلی با احتمال زیاد کارمندان با تصدی علی دانش خود را بیشتر مختل کند. از این روی برای تحقیقات آینده، طراحی موثری با اطلاعات دقیق‌تر جمع‌شان‌کنی می‌تواند با توجه به تغییرات و سطح‌های شایسته کند.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله نویسنده مقاله از تمام عوامل و کارکنان بیمارستانی دلتنی استات لرستان تشكر می‌کند که در این مطالعه مشارکت کرده‌اند.

تعارض منافع

پرونده نویسنده هیچ‌گونه تعارض در منافع ورود ندارد.

سهم نویسندهان

این مقاله با مشارکت نویسندهان تدوین شده و سهم هر نویسنده از کل مراهک انجام کار ۲۰/۰۰ درصد بوده است.

منابع مالی

منابع مالی مورد نیاز برای انجام پژوهش حاضر را نویسندهان تأمین کرده‌اند.
References

1. Al Qudah NF, Yang Y, Anjum MA. Transformational training programs and quality orientation of employees: does employees’ loyalty matter? Sustainability. 2018;10(2):465. [DOI:10.3390/su10020465]

2. Andersson LM, Pearson CM. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. Acad Manag Rev. 1999;24(3):452-71. [DOI:10.5465/amr.1999.2202131]

3. Andreeva T, Kianto A. Does knowledge management really matter? Linking knowledge management practices, competitiveness and economic performance. J Knowl Manag. 2012;16(4):617-36. [DOI:10.1108/13673271211246185]

4. Azarian Sooshab M, Kashif SM, Behnam M. Presenting a communication model of radical innovation in private clubs of the Iranian Premier Football League through the ability to share and diversify knowledge by examining the mediating role of organizational learning. J Organ Behav Manag Sports Stud. 2019;6(3):81-96.

5. Baillet D, Ferris DL. Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. Organ Behav Hum Decis Process. 2013;120(2):298-308. [DOI:10.1016/j.obhdp.2012.04.004]

6. Bartol KM, Srivastava A. Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. J Leaderh Organ Stud. 2002;9(1):64-76. [DOI:10.1177/107179190200900105]

7. Chisholm RF, Kasl SV, Eskenazi B. The nature and predictors of job related tension in a crisis situation: Reactions of nuclear workers to the Three Mile Island accident. Acad Manag J. 1983; 26(3):385-405. [DOI:10.5465/256252]

8. Chung YW. Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. Anxiety Stress Coping. 2018;31(3):304-17. [DOI:10.1080/10615806.2018.1424835] [PMID]

9. Chung YW, Yang JY. The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. Balt J Manag. 2017;12(2):255-70. [DOI:10.1108/BJM-06-2016-0130]

10. Connelly CE, Zweig D. How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. Eur J Work Organ Psychol. 2015;24(3):479-89. [DOI:10.1080/1359432X.2014.931325]

11. Connelly CE, Zweig D, Webster J, Trougakos JP. Knowledge hiding in organizations. J Organ Behav. 2012;33(1):64-88. [DOI:10.1002/job.737]

12. Duffy MK, Ganster DC, Shaw JD, Johnson JL, Pagon M. The social context of undermining behavior at work. Organ Behav Hum Decis Process. 2006;101:105-26. [DOI:10.1016/j.obhdp.2006.04.005]

13. Eskildsen JK, Nussel ML. The managerial drivers of employee satisfaction and loyalty. Total Qual Manag. 2000;(4-6):581-98. [DOI:10.1080/09544120050007913]

14. Ferris DL, Brown DJ, Berry JW, Lian H. The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. J Appl Psychol. 2008;93(6):1348-366. [DOI:10.1037/a0012743] [PMID]

15. Ferris DL, Lian H, Brown DJ, Morrison R. Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance? Acad Manag J. 2015;58(1):279-97. [DOI:10.5465/amj.2011.0347]

16. Guillon O, Cezanne C. Employee loyalty and organizational practices: A critical survey. J Organ Chang Manag. 2014;27(5):839-50. [DOI:10.1177/0146167214643933] [PMID]

17. Hales AH, Kassner MP, Williams KD, Graziano WG. Disagreeableness as a cause and consequence of ostracism. Personal Soc Psychol Bull. 2016;42(6):782-97. [DOI:10.1177/0146167216643933] [PMID]

18. Hosseini S, Youssefi B, Bahrami S. Model of the effect of self-esteem on sharing knowledge and non-citizenship behavior with the mediating role of organizational Model (Case study: Sports and Youth departments of Western Provinces). J Organ Behav Manag Sports Stud. 2019;6(3):97-108.

19. House RJ, Rizzo JR. Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. J Appl Psychol. 1972;56(5):388-96. [DOI:10.1037/h0033444]

20. Johnson PR, Indvik J. Rudeness at work: Impulse over restraint. Public Pers Manag. 2001;30(4):457-65. [DOI:10.1177/0146167200900105]

21. Lazarus RS. Psychological Stress and the Coping Process. New York, NY: Mc Graw Hill; 1966.

22. Lim S, Lee A. Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help? J Occup Health Psychol. 2011;16(1):95-111. [DOI:10.1037/a0021726] [PMID]

23. Lin H-F. Linking knowledge management orientation to balanced scorecard outcomes. J Knowl Manag. 2015;19(6):1224-249. [DOI:10.1108/JKM-04-2015-0132]

24. Lyu Y, Zhu H, Zhong H-J, Hu L. Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement. Int J Hosp Manag. 2016;53:69-80. [DOI:10.1016/j.ijhm.2015.12.001]

25. O’Reilly J, Robinson SL, Berdahl JL, Banki S. Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. Organ Sci. 2014;26(3):774-93. [DOI:10.1287/orsc.2014.0990]
26. Peng H. Why and when do people hide knowledge? J Knowl Manag. 2013;17(3):398-415. [DOI:10.1108/JKM-12-2012-0380]

27. Ahmad BA, Liu B, Butt AS. Predictors and outcomes of recipients' change proactivity in public organizations of the Kurdistan region of Iraq. Int Public Manag J. 2020;23(6):823-51. [DOI:10.1080/10967494.2019.1588812]

28. Butt AS, Ahmad AB, Shah SHH. Knowledge hiding in a buyer-supplier relationship: A pilot study. Knowl Process Manag. 2020;27(2):1-8. [DOI:10.1002/kpm.1631]

29. Rahimi H. The Effect of Job Nature on Job Adjustment of Nurses in Hospital Affiliated to Kashan University of Medical Sciences. Iran J Ergon. 2020;8(2):17-25. [DOI:10.30699/jergon.8.2.17]