مدیریت برآموزش سازمانها سال چهاردهم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۴ شماره صفحه ۱۴۶-۱۲۹

اثر فلات شغلی بر بی‌اعتمادی بین فردی و رفتار پنهان سازی دانش معلمان ورزش

***علی چوری،** استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، گنبدکاووس، ایران

آرزو لکزایی، کارشناسی ارشد، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

ناصر بای، دانشیار گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه اثر فلات شغلی بر رفتار پنهان سازی دانش معلمان ورزش با نقش میانجی بی‌اعتمادی بین فردی بود. این پژوهش کاربردی بوده و با استفاده از روش تحقیق پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان (۶۸۶ نفر) بود که ۲۴۷ معلم به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های فلات شغلی، بی‌اعتمادی بین فردیی و رفتار پنهان سازی دانش بود. روایی پرسش‌نامه‌ها به شیوه ظاهری و محتوایی توسط ۵ متخصص مدیریت ورزشی ارزیابی و تأیید شد. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش مطالعه‌ای مقدماتی انجام شد و مقادیر آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌های فلات شغلی، بی‌اعتمادی بین فردی و رفتار پنهان‌سازی دانش به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۱ و ۰/۸۰ برآورد شدند که این مقادیر نشان دهنده پایا بودن ابزار مورد استفاده هستند. تحلیل داده‌های گردآوری شده به شکل توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) انجام گردید. نتایج پژوهش نشان داد اثر فلات شغلی بر بی‌اعتمادی بین فردی معلمان ورزش مثبت و معنی‌دار است. بخش دیگری از نتایج نشان داد فلات شغلی اثر مثبت و معنی‌داری بر رفتار پنهان سازی دانش معلمان ورزش دارد. در نهایت، اثر مثبت و معنی‌دار فلات شغلی بر رفتار پنهان سازی دانش معلمان ورزش با نقش میانجی بی‌اعتمادی بین فردی تأیید گردید. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان ایجاد فرهنگ همکاری و تبادل دانش در مدارس، برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی، پرورش فرهنگ ارتباطات باز و ترغیب معلمان ورزش به اشتراک گذاری دانش خود با همکاران پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: آموزش و پرورش، اشتراک‌گذاری دانش، فلات شغلی، اعتماد.

* نویسنده مسئول: Choori@gonbad.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۵/۴ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۹/۱۵

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

Managing Education in Organizations Vol.14/No.4/ Winter 2026 Page 129-146

The effect of occupational plateau on interpersonal distrust and knowledge hiding behavior of sports teachers

*Ali chori, Assistant Professor, Department of Sports Sciences, Faculty of Humanities and Sports Sciences, University of Gonbad Kavous, Gonbad, Iran.
Arezoo Lakzaee, M. A., Department of Physical Education and Sport Science, Az.C., Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.
Nasser Bay, Associate Professor, Department of Physical Education and Sport Science, Az.C., Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

Abstract
The purpose of this study was to examine the effect of career plateau on the knowledge hiding behavior of sports teachers, with interpersonal distrust serving as a mediating factor. This applied study employed a survey research method. The statistical population consisted of 686 physical education teachers in Golestan Province, from which a sample of 247 teachers was selected. Data collection instruments included the Career Plateau Questionnaire, the Interpersonal Distrust Scale, and the Knowledge Hiding Behavior Scale. The validity of the questionnaires was assessed and confirmed in terms of face and content validity by five sports management experts. A preliminary study was conducted to examine the reliability of the research questionnaires, with Cronbach's alpha values for the job plateau, interpersonal distrust, and knowledge concealment behavior questionnaires estimated at 0.78, 0.81, and 0.80, respectively, indicating the reliability of the instruments used. The analysis of the collected data was conducted using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential methods (structural equation modeling). The study's results indicated that career plateau has a positive and significant effect on the interpersonal distrust among physical education teachers. Additionally, career plateau was found to have a positive and significant impact on the knowledge hiding behavior of these teachers. Furthermore, the positive and significant effect of career plateau on knowledge hiding behavior was confirmed to be mediated by interpersonal distrust. Based on these findings, it is recommended to foster a culture of cooperation and knowledge sharing in schools, organizes educational workshops and seminars, promote open communication, and encourage physical education teachers to share their knowledge with colleagues.

Keywords: Education, Knowledge Sharing, Career Plateau, Trust.

* Corresponding author: Choori@gonbad.ac.ir
Receiving Date: 26/7/2025 Acceptance Date: 6/12/2025

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

مقدمه

امروزه در چارچوب تحولات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، بسیاری از دولت‌ها در سراسر جهان اخیرا به سمت تقویت تمرکززدایی اداری در تلاش برای افزایش مشارکت شهروندان و توانمندسازی جامعه و دستیابی به الزامات آن به طور کارآمد و مؤثر حرکت کرده‌اند (Abdulrahman & Al-Nuaim, 2022). این روند سازمان‌ها و موسسات را مجبور به اتخاذ ساختارهای سازمانی کرده است که به کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری شرکت کنند و زمان لازم برای انتقال اطلاعات بین مدیریت و کارکنان را کاهش دهند. با این حال، این روند پیامدی همچون فلات شغلی را به همراه داشت (Badir et al., 2024). مفهوم فلات شغلی به نقطه‌ای از زندگی شغلی اشاره دارد که در آن کارکنان برای مدت نسبتا طولانی بدون هیچ گونه پیشرفت یا ارتقاء در همان موقعیت باقی می‌مانند که آن‌ها را به کسالت، سرخوردگی، از دست دادن اشتیاق و در نتیجه کناره‌گیری روانی از شغل وا می‌دارد (Lin et al., 2018). فلات شغلی به طور کلی به عنوان یک تجربه شغلی نامطلوب در نظر گرفته می‌شود به موجب آن کارکنان فلات در حالت بسیار پایدار به کار خود ادامه می‌دهند و فعالیت‌های مختلف را بدون تغییر انجام می‌دهند. فلات شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که کارمندان دیگر با مسئولیت کاری یا شغلی خود به چالش کشیده نمی‌شوند و در نتیجه دیگر احساس ارزشمندی در سازمان ندارند. به کار مسلط شده‌اند و کار برای آن‌ها خسته کننده و روتین شده است (Lin & Che, 2021). زمانی که افراد فلات شغلی را تجربه می‌کنند، دیگر تکالیفی با مسئولیت‌های افزایش یافته دریافت نمی‌کنند، یا دیگر با کاری که انجام می‌دهند به چالش کشیده نمی‌شوند که این یک تجربه نامطلوب است (Vansteenkiste & Ryan, 2013). در میان بسیاری از موقعیت‌های تهدیدکننده شخصی، فلات شغلی در در زمینه‌هایی هم‌چون بی اعتمادی بین فردی و پنهان سازی دانش اثرگذار است، زیرا به‌طور مستقیم تجربه نا امیدکننده‌ای از عدم اعتماد به همکار و توانایی کسب دانش و مهارت‌های شغلی جدید را منعکس می‌کند (Hurst et al., 2017). از آنجایی که انسان‌ها به سمت تعامل متقابل و مشارکت در یک رابطه تبادل اجتماعی سوق داده می‌شوند، که در آن تبادل موفق با دیگران تا حد زیادی به اقدامات و اعتماد بین فردی ایجاد شده با آن‌ها بستگی دارد (Wang et al., 2019). در این بین فلات شغلی می‌تواند منجر به بی‌اعتمادی از همکاران شود، زیرا موقعیت‌های تهدیدکننده شخصی می‌تواند درک فرد از نیت همکاران خود را دچار سوظن کند. بی اعتمادی در همکاران به عدم اعتماد به سایر اعضای سازمان اشاره دارد و نگرانی از این که دیگران ممکن است به گونه‌ای عمل کنند که به کسی آسیب برسانند و به رفاه او اهمیتی ندهند و در نتیجه قصد آسیب رساندن یا خصومت را داشته باشند (Hu et al., 2023). زمانی که در یک سازمان، افراد با نادیده گرفتن منافع دیگران رفتارهای خودخواهانه انجام می‌دهند که باعث تضاد منافع و بی اعتمادی بین فردی می‌شود. بی اعتمادی حاصله در میان کارکنان در یک محیط کاری، روابط مبادله بین افراد را تضعیف می‌کند

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

(Scott et al., 2015) که در آن یک کارمند تمایلی به تعامل و حفظ روابط با کسانی که به آن‌ها بی اعتماد هست را ندارد (Zhang & Dai, 2015). این نشان دهنده انتساب منفی قصد و رفتار یک همکار است این که آیا می‌توان به کسی اعتماد کرد یکی از حیاتی ترین ویژگی‌هایی است که افراد هنگام تصمیم‌گیری در مورد به اشتراک گذاشتن دانش ارزیابی می‌کنند (Connelly et al., 2012). از نظر تجربی، تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنانی که سطح فلات شغلی را تجربه می‌کنند کمتر به سازمان و اعضای آن متعهد هستند (Hu et al., 2023). در این بین عامل مهم دیگر عمل پنهان کردن دانش که شامل نوعی فریب است و می‌تواند به منافع سازمان یا اعضای آن آسیب برساند می‌باشد. پنهان کردن دانش استانداردهای اخلاقی رایج را نقض می‌کند و خود اخلاقی فرد را تهدید می‌کند (Schwartz., 2016). تحقیقات نشان می دهد که تقریبا ۵۰٪ تا ۷۵٪ از کارکنان به طور عمدی دانش را در صورت درخواست از دیگران دریغ می‌کنند (Mubarak et al., 2023). این رفتار به عنوان پنهان کردن دانش شناخته می‌شود (Connelly et al., 2012). پنهان کردن دانش از سایر اعضای سازمان خلاقیت را در سازمان به خطر می‌اندازد و مانع عملکرد سازمانی می‌شود (Zhao et al., 2019) همچنین روابط بین فردی را از بین می‌برد (Connelly & Zweig, 2015). Lin (2021) استدلال می‌کند که پنهان کردن دانش باید به عنوان یک موضوع مهم اخلاقی در نظر گرفته شود. در واقع، از منظر اخلاقی، پنهان کردن دانش ماهیت غیراخلاقی دارد، زیرا شامل استفاده از تاکتیک‌های فریبنده برای خدمت همچون منفعت شخصی‌حفاظت از دانش با هزینه برای سایر ذینفعان، که با اصول اخلاقی (مانند صداقت و خیرخواهی) سازگار نیست (Hu et al., 2023). Connelly et al (2012) نشان دادند که پنهان کردن دانش شامل سه تاکتیک فریبنده رایج است: گنگ بازی، پنهان کردن فرار و پنهان کردن منطقی. گنگ بازی تظاهر به بی اطلاعی از پرسش جوینده دانش برای اجتناب از کمک است. در پنهان کردن فراری فرد عمدا اطلاعات نادرست یا گمراه کننده ارائه می‌دهد یا سعی می‌کند روند را به تاخیر بیندازد. بنابراین، هر یک از این دو بعد یک استراتژی فریبنده صریح برای خودداری از دانش درخواستی را در بر می‌گیرد بعد سوم، پنهان‌سازی منطقی، شامل توضیح دادن به دیگران است که چرا فرد در موقعیتی نیست که دانش را به اشتراک بگذارد (Serenko & Bontis, 2016). در این بین فلات شغلی و پنهان‌کاری دانش زمانی به هم پیوند می‌خورند که مردم از معیارهای اخلاقی خود کناره‌گیری می‌کنند تا در پنهان کردن دانش شرکت کنند. دیدگاه اخلاق، فلات شغلی را به عنوان یک موقعیت تهدیدکننده شخصی قرار می‌دهد که می‌تواند باعث مدیریت غیراخلاقی دانش شغلی فرد مانند پنهان کردن دانش شود (Hu et al., 2023).

Mehrabian et al (2023) به مطالعه اثر رهبری اخلاقی مدیران بر رفتار پنهان‌سازی دانش معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی ادراک شده پرداختند و نتایج نشان داد که اثر رهبری

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

اخلاقی مدیران بر رفتار پنهان‌سازی دانش معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی ایمنی روان‌شناختی ادراک شده تأیید شد. Farjam et al (2023) در مطالعه‌ای به بررسی تاثیر سازگاری شغلی بر فلات زدگی شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی پرداختند و نتایج نشان داد که تأثیر سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی و خودکارآمدی بر فلات‌زدگی مورد تأیید قرار گرفت که براساس این نتایج می‌توان بیان نمود که مدیران سازمان باید تلاش کنند تا یکنواختی و جنبه‌های کسالت‌آور محیط کار برطرف شود و یک محیط گرم و صمیمی ایجاد کنند. همچنین با افزایش حمایت‌های اجتماعی مدیر از کارکنان و ارائه پاداش‌های عادلانه موجب جلوگیری از فلات‌زدگی شغلی و ایجاد سازگاری با محیط شوند. نتایج یافته‌های Zandi et al (2023) در رابطه با رهبری یادگیری محور و عاملیت معلم: نقش میانجی اعتماد نشان داد نقش میانجی اعتماد در ارتباط بین رهبری یادگیری محور و عاملیت معلم است که یکی از نکات قابل تأمل در یافته های پژوهش حاضر این است که اثر غیرمستقیم رهبری یادگیری محور بر عاملیت معلم با واسطه متغیر اعتماد بیش از اثر مستقیم آن است و این امر به خوبی نقش اعتماد را در پیوند بین رهبری مدیران و عاملیت معلمان نشان می‌دهد. نتایج تحقیق Rashidi et al (2022) با عنوان ادراک طردشدگی کارکنان و پنهان سازی دانش: نقش تعدیل گری استرس شغلی و استقلال شغلی بر روی کارکنان اداره کل گمرکات خراسان جنوبی نشان داد که ادراک طردشدگی کارکنان باعث پنهان‌سازی دانش می‌شود و نقش تعدیل گری استقلال شغلی در تاثیر این دو متغیر بر یکدیگر تایید شد ولی استرس شغلی در تاثیر ادراک طردشدگی کارکنان بر پنهان سازی دانش نقش تعدیل گری نداشت. نتایج پـژوهش Naghiloo et al (2022) به که به مطالعه و بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش پرداختند نشـان داد که کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن بر فلات شغلی معلمان ورزش استان زنجان تاثیر دارد. Badir et al (2024) به به بررسی کنترل فلات شغلی در کمیسیون‌های عمومی اردن: نقش حاکمیت شرکتی پرداختند و نتایج نشان داد که فلات شغلی اثر معناداری در نقش حاکمیت شرکتی دارد. نتایج تحقیق Hu et al (2023) با عنوان بررسی ارتباط بین فلات شغلی و پنهان شدن دانش از منظر اخلاقی: نقش واسطه‌ای بی اعتمادی و استثمار ادراک شده نشان داد که فلات شغلی با پنهان شدن دانش ارتباط دارد. نقش میانجی بی اعتمادی ادراک شده در همکاران و بهره برداری درک شده در فرآیند تبادل دانش سازمان ارتباط معناداری دارد. Jeong et al (2023) پژوهشی با عنوان تاثیر نا امنی شغلی بر رفتار پنهان کردن دانش: میانجیگری ایمنی روانی و اعتدال رهبری خدمتگزار انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که کارکنانی که احساس ناامنی شغلی می‌کنند، کمتر احتمال دارد امنیت روانی را درک کنند، و در نهایت رفتار پنهان کردن دانش خود را افزایش می‌دهند. Kurniawanti et al (2023) در تحقیق خود به بررسی پنهان کردن دانش و عملکرد تکلیف فردی: نقش خلاقیت فردی به عنوان میانجی پرداخت و نتایج این مطالعه نشان داد که همه شاخص‌ها به‌طور معنی‌داری ابعاد پنهان‌گریزی،

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

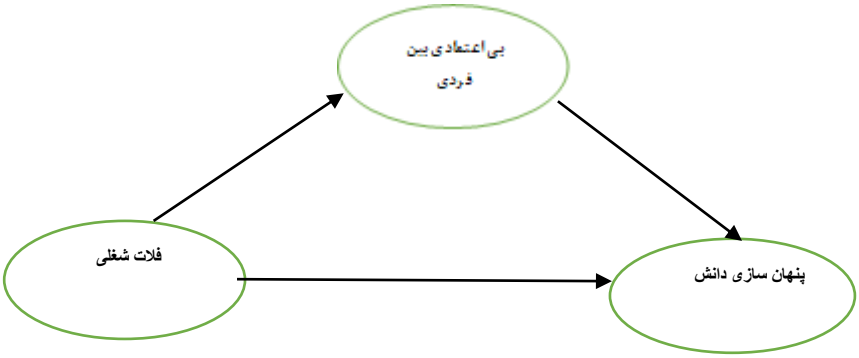
[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

گنگ بازی و پنهان‌سازی منطقی را نشان می‌دهند که در مجموع مخفی‌سازی دانش را تشکیل می‌دهند. علاوه بر این، این مطالعه تایید کرد که خلاقیت فردی به عنوان واسطه‌ای در رابطه بین پنهان کردن دانش و عملکرد تکلیف فردی عمل می‌کند.

شایستگی هر نظام آموزشی به میزان شایستگی معلمان آن بستگی دارد و معلم مهمترین عضو نظام آموزشی و معمار اصلی آن است که در این بین عواملی سازمانی و متغیرهای شغلی باید بعنوان پیامدهایی جهت انگیزه کاری آنان شکل گیرد (Potolea & Toma, 2019). حال با توجه به این که فلات شغلی، یک پدیده جدید نیست، اما یک وضعیت نگران‌کننده است که به سرعت در سازمان‌های مختلف در حال شیوع است. بسیاری از پژوهشگران سازمانی معتقدند که فلات شغلی یک موضوع بحرانی در زمینه سازمان و مدیریت است که به مدیریتی صحیح برای اجتناب از عدم رضایت کارکنان نیازمند است. کارکنانی که فلات شغلی را تجربه کرده‌اند، این تفکر را دارند که کارفرمایانشان، آن‌ها را رها کرده‌اند که این خود مقدمه‌ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مانند کاهش رضایت شغلی، اضطراب بالا و ضعف عملکرد می‌باشد (Ebrahimi et al., 2020). بنابراین با توجه به جایگاه مهم سلامت دانش آموزان که آینده سازان و سرمایه‌های گران‌بهای هر جامعه ای می‌باشند و نقش مهم معلمان ورزش در شادابی، نشاط و سلامت روحی و جسمی دانش آموزان درک عواملی که بر بی اعتمادی یا پنهان کردن دانش در بین معلمان اثر دارد، سوالی مهمی است که باید به آن پرداخته شود، زیرا زمانی که بی اعتمادی یا پنهان کردن دانش در بین معلمان وجود داشته باشد آنان در محیط کار خود احساس امنیت و آرامش نخواهند داشت که این خود باعث بوجود آمدن نارضایتی آنان شده و اعتماد به نفس و شایستگی آنان کاسته می‌شود. با توجه به نقش مهم اعتماد و اشتراک دانش در بین معلمان و افزایش شایستگی‌های آنان و در نهایت توسعه و شکوفایی استعداد دانش‌آموزان و مهارت‌های آنان و در نهایت شکوفایی جامعه و نظر به این‌که در حوزه بی اعتمادی بین فردی و پنهان سازی دانش معلمان ورزش ابتدایی استان گلستان و عوامل اثر گذار بر آن در جامعه ما پژوهشی صورت نگرفته است، هدف اصلی این تحقیق مطالعه اثر فلات شغلی بر بی اعتمادی بین فردی و رفتار پنهان سازی دانش معلمان ورزش استان گلستان می‌باشد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده و به از منظر شیوه جمع‌آوری داده‌های آن، توصیفی از نوع پیمایشی است که به صورت میدانی انجام گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان (۶۸۶ نفر) بود که ۲۴۷ معلم به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. که پس از توزیع نهایی پرسش‌نامه‌های پژوهش در نهایت ۲۴۷ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری شده و مورد تحلیل قرار گرفتند. گردآوری داده‌های پژوهش با استفاده از سه پرسش‌نامه استاندارد که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشند (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵)، انجام گردید که این پرسش‌نامه‌ها در ادامه توضیح داده شده‌اند:

پرسش‌نامه فلات شغلی: داده‌های مورد نیاز برای ارزیابی متغیر فلات شغلی با استفاده از پرسش‌نامه Hu et al (2023) گردآوری شد. Hu et al (2023) در پژوهش خود میزان پایایی این پرسش‌نامه ۱۳ گویه‌ای را ۰/۸۲ برآورد و گزارش نموده‌اند که این عدد حاکی از کیفیت بالای این پرسش‌نامه می‌باشد.

پرسش‌نامه بی‌اعتمادی بین فردی: پرسش‌نامه ۴ گویه‌ای Mooijman et al (2017) برای اندازه‌گیری میزان بی‌اعتمادی بین فردی معلمان ورزش مورد استفاده قرار گرفت. پایایی این پرسش‌نامه توسط Mooijman et al (2017) مقدار ۰/۹۴ برآورد و گزارش شده است که این مقدار حاکی از مناسب بودن کیفیت آن می‌باشد.

پرسش‌نامه رفتار پنهان‌سازی دانش: داده‌های مورد نیاز برای ارزیابی میزان رفتار پنهان‌سازی دانش معلمان ورزش با به‌کارگیری پرسش‌نامه Connelly et al (2012) گردآوری شد. Connelly et al (2012) میزان پایایی این پرسش‌نامه ۱۳ گویه‌ای را ۰/۹۵ برآورد و گزارش نموده‌اند که این مقدار حاکی از کیفیت بالای این پرسش‌نامه است.

پیش از توزیع نهایی پرسش‌نامه‌ها در بین جامعه تحقیق، ابتدا روایی و پایایی آن‌ها مورد بررسی قرار

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

گرفت. ارزیابی روایی پرسش‌نامه‌های پژوهش به دو شکل صوری و محتوایی انجام شد. بدین منظور، پرسش‌نامه‌های تدوین شده با ذکر اهداف پژوهش به پنج متخصص مدیریت ورزشی که دارای تحصیلات دکترا بودند ارسال گردید و در یک بازه زمانی بیست و پنج روزه نظرات و پیشنهادات این متخصصان دریافت شد و با در نظر گرفتن پیشنهادات این متخصصان، تغییرات اندکی در خصوص شیوه نگارش برخی گویه‌ها انجام گردید. تغییر در شکل نوشتاری برخی گویه‌ها از جمله پیشنهادات این متخصصان بودند که انجام شد. در بخش ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌ها، مطالعه‌ای مقدماتی انجام شد و پرسش‌نامه‌های روایی سنجی شده در اختیار ۳۰ نفر از معلمان ورزش استان قرار گرفت و از آن‌ها درخواست گردید تا پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمایند. داده‌های به دست آمده در این بخش توسط آزمون آلفای کرونباخ تحلیل گردید و مقادیر آلفای ۰/۷۸، ۰/۸۱ و ۰/۸۰ به ترتیب برای پرسش‌نامه‌های فلات شغلی، بی‌اعتمادی بین فردی و رفتار پنهان‌سازی دانش محاسبه شدند که این مقادیر حاکی از پایا بودن پرسش‌نامه‌های مورد استفاده هستند. بعد از به پایان رسیدن فرایند روایی و پایایی سنجی ابزار پژوهش، ۲۳۰ پرسش‌نامه در اختیار نمونه قرار گرفت و در یک بازه زمانی ۳۸ روزه در نهایت ۲۱۳ پرسش‌نامه تکمیل شده گردآوری شد و مورد تحلیل قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌های گردآوری شده از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش توصیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری اس‌پی‌اس‌اس نسخه ۲۵ مواردی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف ویژگی‌های فردی نمونه پاسخ دهنده و متغیرهای پژوهش محاسبه گردید. در بخش استنباطی با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ ابتدا ارزیابی کیفیت مدل ساختاری پژوهش و سپس آزمون فرضیه‌ها انجام گردید. قابل ذکر است که برای بررسی نقش میانجی متغیر بی‌اعتمادی بین فردی آزمون سوبل مورد استفاده قرار گرفت

یافته‌ها

یافته‌های ارائه شده در این بخش به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان و متغیرهای پژوهش می‌پردازد. یافته‌های پژوهش بیان‌گر آن بود که بیشتر پاسخ‌دهندگان در طبقه سنی ۲۱ سال و بالاتر قرار داشتند (۱۰۴ نفر). در خصوص میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان، نتایج نشان داد که بیشتر آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند (۱۴۱ نفر). در نهایت مشخص گردید که بیشتر پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌های پژوهش در بخش جنسیت مرد هستند (۱۲۷ نفر). در جدول شماره ۱ دو شاخصه مهم متغیرهای پژوهش یعنی میانگین و انحراف معیار ارائه شده است. همان‌گونه که در این جدول مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای فلات شغلی، بی‌اعتمادی بین فردی و رفتار پنهان سازی دانش معلمان به‌ترتیب ۳/۴۲±۰/۷۲، ۳/۴۵±۰/۸۲ و ۳/۴۹±۰/۷۵ می‌باشد.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره		
	تعداد	میانگین	انحراف معیار
فلات شغلی	۲۴۷	۳/۴۲	۰/۷۲
پنهان‌سازی دانش	۲۴۷	۳/۴۵	۰/۸۲
بی‌اعتمادی بین فردی	۲۴۷	۲/۴۹	۰/۷۵

بخش دوم یافته‌های پژوهش به بررسی کیفیت مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌ها پرداخته است. برای بررسی کیفیت مدل پژوهش و مناسب بودن آن در روش معادلات ساختاری مبتنی بر پی‌ال‌اس ابتدا باید برازش مدل اندازه‌گیری تحلیل شده و سپس فرضیه‌ها در قالب برازش مدل ساختاری آزمون شوند. در راستای تحلیل مناسب بودن مدل ساختاری پژوهش سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مورد استفاده قرار می‌گیرند. برای ارزیابی مناسب بودن میزان پایایی متغیرهای پژوهش، شاخص‌های پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده و بارهای عاملی استفاده می‌شوند. بر این اساس، چنانچه مقدار پایایی ترکیبی بزرگ‌تر از ۰/۷، میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از ۰/۵ و بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ باشند، پایایی مدل پژوهش مورد تأیید است (Seyed Abbaszadeh et al., 2013). موارد ذکر شده جهت تحلیل روایی همگرای سازه‌های پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است که با مشاهده اعداد گزارش شده در این جدول می‌توان چنین بیان کرد که سازههای پژوهش از روایی همگرای مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۲. روایی همگرای سازه‌های پژوهش

ردیف	سازه	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۱	فلات شغلی	۰/۵۷۱	۰/۹۴۵	۰/۹۳۶
۲	پنهان‌سازی دانش	۰/۵۸۵	۰/۹۳۶	۰/۹۰۶
۳	بی‌اعتمادی بین فردی	۰/۵۵۲	۰/۹۳۵	۰/۹۲۷

روایی تشخیصی یا واگرا مکمل روایی همگرا است که نشان دهنده میزان تمایز نشانگرهای یک سازه مشخص از نشانگرهای سازه‌های دیگر در مدل پژوهش است. برای این‌که یک سازه از روایی تشخیصی یا واگرای قابل قبولی برخوردار باشد، جذر میانگین واریانس استخراج شده یک سازه باید بیشتر از همبستگی

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

آن سازه با سازه‌های دیگر باشد (Seyed Abbaszadeh et al., 2013). با توجه به‌نتایج جدول ۳ می‌توان چنین بیان کرد که سازه‌های مورد بررسی در تحقیق حاضر از روایی تشخیصی خوبی برخوردار می‌باشند.

جدول ۳. روایی واگرا یا تشخیصی سازه‌های پژوهش

ردیف	سازه	۱	۲	۳
۱	فلات شغلی	۱		
۲	پنهان‌سازی دانش	۰/۲۱۵	۱	
۳	بی‌اعتمادی بین فردی	۰/۳۱۲	۰/۳٤٦	۱

ضریب تعیین (R^2) که برای متغیرهای مکنون درون‌زا محاسبه می‌شوند یکی دیگر از شاخص‌های مهم برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش است. مقادیر ۰/۶۷۰، ۰/۳۳۰ و ۰/۱۹۰ به ترتیب نشان دهنده مطلوب بودن، متوسط بودن و ضعیف بودن مدل ساختاری ترسیم شده در پی‌ال‌اس هستند. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب تعیین به دست آمده برای متغیرهای مکنون درون‌زای رفتار پنهان‌سازی دانش و بی‌اعتمادی بین فردی به‌ترتیب ۰/۷۶۶ و ۰/۸۰۱ است که بر این اساس می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش مطلوب است.

جدول ٤. ضریب تعیین متغیرهای دورن‌زا

متغیر	ضرب تعیین
پنهان‌سازی دانش	۰/۷٦٦
بی‌اعتمادی بین فردی	۰/۸۰۱

همچنین در مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر پی‌ال‌اس برای بررسی مناسب بودن مدل اندازه‌گیری پژوهش شاخص دیگری به نام بررسی اعتبار اشتراک مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای بررسی این شاخص، مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) در نظر گرفته می‌شود. مقادیر مثبت این شاخص نشان دهنده‌ی کیفیت مناسب ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشد (جدول ۵).

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

جدول ۵. شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

متغیر	SSO	SSE	1-SSE/SSO
فلات شغلی	۲۱۹۲	۱۱٤۱/۷۹۲	۰/٤۷۹
پنهان‌سازی دانش	۳۸۳٦	۲۲۵۷/٤۷۵	۰/٤۱۲
بی‌اعتمادی بین فردی	٤۱۱۰	۱۹۷۰/۷۳۱	۰/۵۲۱

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: فلات شغلی بر بی اعتمادی بین فردی معلمان معلمان تربیت‌بدنی اثر معنی‌داری دارد.

از آن‌جا که مقدار t به دست آمده از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر است لذا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که فلات شغلی بر بی اعتمادی بین فردی توسط معلمان تربیت‌بدنی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (β، =۰/۸۳۰ t=۳۴/۴۰۸).

فرضیه دوم: فلات شغلی بر رفتار پنهان سازی دانش معلمان تربیت‌بدنی اثر معنی‌داری دارد.

از آن‌جا که مقدار t به دست آمده از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است لذا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که فلات شغلی بر رفتار پنهان سازی دانش معلمان تربیت‌بدنی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (β=۰/۵۸۴، t=۹۵۹/۸).

فرضیه سوم: فلات شغلی بر رفتار پنهان سازی دانش معلمان ورزش با نقش میانجی بی اعتمادی بین فردی اثر معنی‌داری دارد.

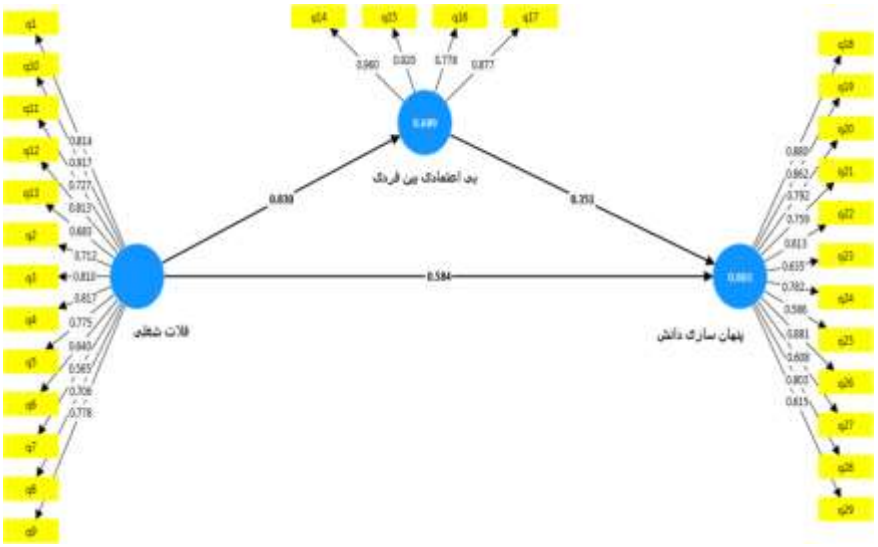
برای آزمون این فرضیه از آزمون سوبل استفاده شد. از آن‌جا که مقدار t به دست آمده از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است لذا اثر فلات شغلی بر رفتار پنهان‌سازی دانش معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی بی اعتمادی بین فردی تأیید می‌شود (β=۰/۲۵۹، t=۲۵۸/۵).

جدول ٦. اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

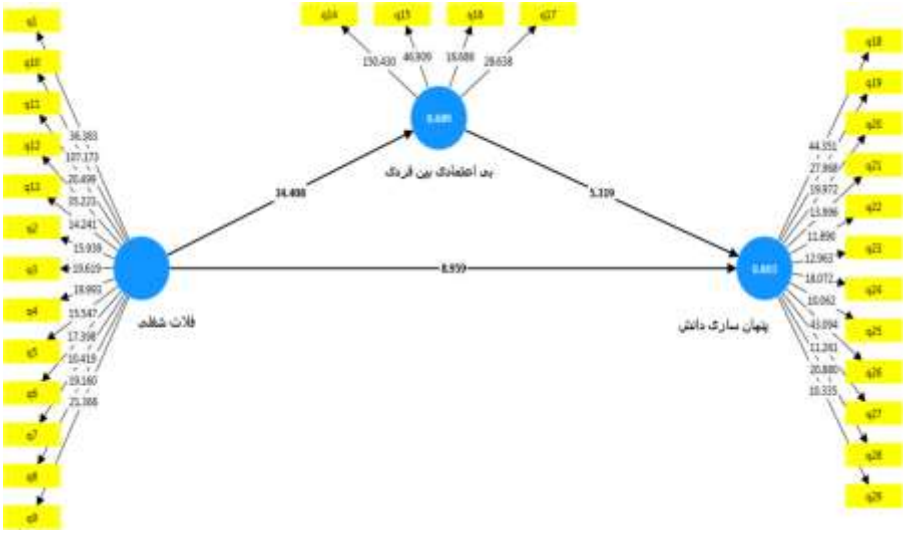
روابط موجود در مدل	مقدار β	آماره t	سطح معنی‌داری
فلات شغلی -> بی اعتمادی بین فردی	۰/۸۳۰	۳٤/٤۰۸	۰/۰۰۱
فلات شغلی -> رفتار پنهان‌سازی دانش	۰/۵۸٤	۸/۹۵۹	۰/۰۰۱
فلات شغلی -> رفتار پنهان‌سازی دانش با نقش میانجی بی اعتمادی بین فردی	۰/۲۵۹	۵/۲۵۸	۰/۰۰۱

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]



شکل ۱. مدل آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل آزمون شده تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه نتایج پژوهش نشان داد که فلات شغلی اثر مثبت و معنی‌داری بر بی اعتمادی بین فردی معلمان ورزش دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق Farjam et al (2022) ، Hu et al (2023) و Khan et al (2023) همخوانی دارد. بخش مهمی از موفقیت نظام‌های آموزشی مربوط به اثربخشی و کارآیی معلمان می‌باشد. برای افزایش اثربخشی و بهره‌وری معلمان، شناسایی عوامل موثر بر عملکرد آن‌ها می‌تواند زمینه چنین هدف مهمی را فراهم سازد. یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر رشد و توسعه فردی و جمعی کارکنان هر سازمانی از جمله معلمان تربیت بدنی فلات شغلی می‌باشد. فلات شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی کارکنان است که احتمال حرکت در سلسله مراتب و ارتقا شغلی سازمان را در آینده برای آنان کم می‌کند (Lin & Che, 2021) و از آنجایی که هر فردی با ورود به بازار کار به دنبال رشد و پیشرفت می‌باشد، دچار شدن کارکنان به فلات شغلی اثرات نامطلوبی برای فرد و در نهایت برای سازمان به دنبال خواهد داشت و مقدمه‌ای برای پیامدهای نامطلوب کاری مانند بی اعتمادی بین فردی در سازمان خواهد بود. معلمانی که دچار فلات شغلی می‌شوند احساس نادیده و کنار گذاشته شدن می‌کنند و از نظر روانی از سازمان خود جدا و فاقد احساس تعلق و اعتماد به سازمان و همکاران می‌شوند. بنابراین طی چند دهه گذشته اعتماد یکی از موضوعات مهم سازمانی بوده و مورد مطالعه قرار گرفته است و ارتباط آن با پیشایندها و پیامدهای شغلی متعددی بررسی شده است. همچنین اعتماد به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرها در ایجاد یک سازمان موفق شناخته می‌شود. به گفته Badir et al (2024) امروزه کم شدن اعتماد بین مدیران و کارکنان صدمات جبران ناپذیری را به سازمان‌ها وارد کرده و اگر روش‌هایی برای حل این مشکل پیدا نشود سازمان‌ها بیش از گذشته از این موضوع متضرر خواهند شد. بنابر این مدیران مدارس و سازمان‌های آموزشی باید با ایجاد محیطی اخلاقی و ایجاد محیطی منصفانه و امن موجبات کاهش فلات شغلی را بوجود آورند تا کارکنان احساس وابستگی بیشتری به سازمان خود کرده و در نهایت منجر به ایجاد اعتماد در معلمان در جهت ارائه عملکرد مطلوب در مسیر شغلی و آموزش خود شوند. در همین راستا Zandi et al (2023) پیشنهاد دادند که مدیران مدارس از طریق کاربست رفتارهای رهبری یادگیری محور و تلاش برای ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد در مدرسه، به افزایش پویایی و عاملیت معلمان و رابطه با دانش‌آموزان کمک کنند. زیرا استمرار و نهادینه شدن چنین فضا و نگرشی موجب کم‌رنگ شدن فضاب بی‌اعتمادی معلمان به مدیر، همکاران، اهداف و ساختار مدرسه می‌گردد.

نتایج پژوهش نشان داد که فلات شغلی اثر مثبت و معنی‌داری بر پنهان سازی دانش معلمان ورزش دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق Yuan et al (2019) ، Hu et al (2023) و Jeong et al (2023) همخوانی دارد. بدون تردید توسعه فلات شغلی در بین کارکنان هر سازمانی می‌تواند پیامدهای فردی و سازمانی مخربی را به همراه داشته باشد. لذا نیاز است تا چنین رفتارهایی بیشتر مورد توجه قرار گرفته و

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

اثرگذاری آن بر رفتارهای کارکنان شناسایی گردد. یکی از مهم‌ترین رفتارهای نامطلوبی که فلات شغلی بر آن اثرگذار است پنهان سازی دانش است. با توجه به اینکه دانش منبع حیاتی مزیت رقابتی سازمانی است، برای سازمان‌ها ضروری است که تبادل دانش را تسهیل کرده و کارکنان را از پنهان کردن دانش از همکاران خود منصرف کنند. پنهان کردن دانش می‌تواند توسط یک موقعیت تهدیدکننده شخصی، یعنی تجربه فلات شغلی، که تصمیم‌گیری اخلاقی را به خطر می‌اندازد، ایجاد شود. معمولا پنهان شدن دانش به عنوان یک پاسخ رفتاری به محیط‌های سازمانی منفی به عنوان مثال، یک سازمان به شدت سیاسی، رقابتی یا یک محیط کاری نامطمئن، یا یک رفتار نامطلوب که با ویژگی‌های شخصیتی فرد متضاد است می‌باشد (Hu et al., 2023). همچنین زمانی که معلمان ورزش احساس کنند که نمی‌توانند به پیشرفت شغلی دست یابند یا مسیر توسعه‌ای برای آن‌ها وجود ندارد، ممکن است انگیزه‌ای برای به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات خود نداشته باشند. در این وضعیت، آن‌ها ممکن است تمایل داشته باشند که دانش خود را برای حفظ مزیت‌های رقابتی و شغلی خود نگه‌دارند، یا معلمان به پنهان‌سازی دانش به عنوان یک مکانیزم دفاعی برای محافظت از خود در برابر تهدیدات یا عدم امنیت شغلی استفاده کنند که این رفتار می‌تواند ناشی از نگرانی در مورد تاثیرات منفی فلات شغلی بر آینده شغلی آن‌ها باشد. فلات شغلی ممکن است به بی‌اعتمادی به سیستم مدیریتی یا سازمانی منجر شود. وقتی معلمان ورزش احساس کنند که سیستم پاداش‌دهی، امتیازدهی یا ارتقا آنان عادلانه نیست، ممکن است تصمیم بگیرند که دانش خود را به اشتراک نگذارند، چرا که معتقدند تلاش‌های آن‌ها به درستی شایسته پاداش یا تشویق قرار نمی‌گیرد. تحقیقات نشان داده است که مدیران برای کاهش مسائل مربوط به افزایش فلات شغلی در در وهله اول، باید از شیوه‌های حمایت شغلی که به کاهش این مشکل کمک می‌کند استفاده کنند. به عنوان مثال، طرح‌های توسعه حرفه‌ای که به افزایش سازگاری شغلی کارکنان اختصاص داده شده است می‌تواند به طور موثر تاثیر فلات شغلی را بر رفتار کارکنان کاهش دهد (Jiang et al., 2019). بنابراین پیشنهاد می‌شود، مدیران مدارس و سازمان‌های اموزشی که به دنبال کاهش پنهان کردن دانش هستند با ایجاد فضای مناسب در سازمان که بتواند پیوند و ارتباط بین مدیران و کارکنان را تسهیل نماید و با اتخاذ رویکردهایی همچون ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای برای معلمان ورزش، تشویق و قدردانی از معلمانی که دانش خود را به اشتراک می‌گذارند، ایجاد فرهنگ همکاری و تبادل دانش در مدارس، ارائه مسیرهای شغلی متنوع برای معلمان ورزش و برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای آموزشی برای به روز نگه داشتن دانش معلمان اثرات منفی فلات شغلی بر پنهان سازی دانش را کاهش داده و محیطی پویا و مشارکتی برای معلمان ورزش ایجاد کردد.

نتایج پژوهش نشان داد که اثر فلات شغلی بر پنهان سازی دانش معلمان ورزش با نقش میانجی بی اعتمادی بین فردی مثبت و معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج تحقیق Yuan et al (2019)، (2023)

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

Hu et al، Al Ajlan et al (2023) و Jeong et al (2023) همخوانی دارد. فلات شغلی ممکن است اعتماد کارکنان را نیز تحت تاثیر قرار دهد و باعث رفتار غیراخلاقی مانند پنهان کردن دانش شود. تحقیقات نشان می‌دهد که فلات شغلی منجر به نگرش‌های شغلی منفی، مانند بی اعتمادی، اختلال در رفاه و رفتار کناره‌گیری شود (Yuan et al., 2019) و ممکن است کارکنان را وادار به ایجاد ادراکات منحرف کند و در مورد همکاران و سازمان‌هایشان، آن‌ها را به سمت رفتاری سوق دهد که منافع شخصی خود را به ضرر دیگران در اولویت قرار دهند. تحقیقات دیگر نشان داده است که فلات شغلی باعث بی‌اعتمادی بین فردی کارکنان به همکاران در فرآیند تبادل دانش سازمان می‌شود و آن‌ها را به کناره‌گیری از استانداردهای اخلاقی خود و ادامه مخفی کردن دانش سوق می‌دهد (Hu et al., 2023). بنابراین زمانی که معلمان ورزش با فلات شغلی روبه‌رو می‌شوند و احساس می‌کنند که آینده شغلی‌شان در معرض خطر است، این نگرانی باعث می‌شود که آنان نسبت به نیت‌ها و اهداف همکاران و مدیران خود مشکوک و بی اعتماد شوند، که این بی‌اعتمادی به سیستم مدیریتی و همکاران می‌تواند خود داری از به اشتراک گذاشتن دانش معلمان ورزش و در نتیجه کاهش خلاقیت را در پی داشته باشد، چرا که آن‌ها ممکن است تصور کنند دانش آن‌ها به نفع دیگران استفاده می‌شود، یا ممکن است نگران باشند که به اشتراک‌گذاری دانش‌شان به ضرر آن‌ها تمام شود. درنهایت این پنهان‌سازی دانش به نوبه خود می‌تواند عملکرد گروهی را تحت تأثیر قرار دهد، زیرا عدم تبادل اطلاعات و تجربیات می‌تواند به کاهش کیفیت آموزش و یادگیری منجر شود. با توجه به اهمیت موضوع اعتماد معلمان ورزش به همکاران به عنوان سطح اطمینان و انتظارات مثبتی است که آنان در قبال رفتارهای یکدیگر احساس می‌کنند و این اعتماد آنان به یکدیگر یک مولفه ادارکی و احساسی مبتنی بر این باور است که در نهایت همکاران بر اساس منافع هم عمل می‌کنند. زمانی که معلمان یک مجموعه آموزشی به یکدیگر اعتماد و اطمینان داشته باشند دانش و آموخته‌های خود را بین یکدیگر به اشتراک می‌گذارند که این رفتار منجر به افزایش دانش و در نهایت ارتقا سیستم آموزشی می‌شود. می‌توان اذعان داشت که اعتماد معلمان به همکاران به عنوان سطح اطمینان و انتظارات مثبتی است که آنان در قبال رفتارهای یکدیگر احساس می‌کنند و این اعتماد معلمان به یکدیگر یک مولفه ادارکی و احساسی مبتنی بر این باور است که در نهایت همکاران بر اساس منافع هم عمل می‌کنند. Zandi et al (2019) نیز درباره این موضوع اظهار داشت زمانی که معلمان یک مجموعه آموزشی به یکدیگر اعتماد و اطمینان داشته باشند دانش و آموخته‌های خود را بین یکدیگر به اشتراک می‌گذارند که این رفتار منجر به افزایش دانش و در نهایت ارتقا سیستم آموزشی می‌شود. Hasan Nangir et al (2023) معتقد است با بهره‌گیری از رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اعتماد می‌توان تأثیر قابل‌توجهی بر بهبود کیفیت و اثربخشی ارتباطات سازمانی داشت که منجربه نتایج ارزشمندی در سطح فردی کارکنان و سازمان می‌شود. بنابراین مدیران مدارس و سازمان آموزشی کشور باید با تخصیص مسئولیت‌های جدید

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

مانند خدمت به عنوان مربی یا مدرس برای معلمان کم‌تجربه و افزایش تنوع وظایف و نقش‌های مختلف برای توسعه مهارت‌های جدید به عنوان راه‌هایی برای کاهش فلات شغلی استفاده نمایند و همچنین با ایجاد فرصت‌های رشد مداوم برای دیگر معلمان ورزش، ایجاد یک حلقه اعتماد در تعاملات اجتماعی، پرورش فرهنگ ارتباطات باز و به اشتراک گذاری دانش برای حفظ روابط بین فردی سالم، شرایط مناسب را در محیط کار ترویج و غالب کنند تا با مدیریت سطوح مختلف فلات شغلی، افزایش اعتماد بین فردی و کاهش احتمال پنهان کردن دانش توسط کارکنان را بوجود آورند.

تعارض منافع و حمایت مالی:

تضاد منافعی در این پژوهش وجود ندارد. همچنین این کار علمی از حمایت مالی هیچ سازمانی برخوردار نبوده است.

تقدیر و تشکر: از تمامی عزیزانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، به خصوص معلمان تربیت بدنی استان گلستان تقدیر و تشکر می‌شود.

منابع

Abdulrahman, A. A.A. K., & Al-Nuaim, O. A. A. (2022). Judicial Supervision of the Decentralized Administrative Bodies Specialization in Iraq: A Comparative Study. Unpublished Master's Thesis, Yarmouk Univesity, Irbid, Jordan.

Al Ajlan, A. (2023). Impact of War Trauma on Interpersonal Mistrust among Syrian Refugees in Germany and Their Interpersonal Trust in Germans. Genealogy, 7(2), 33.

Badir, N. S. M., & Qaud, G. R. A. (2024). Controlling Career Plateau in Jordanian Public Commissions: The Role of Corporate Governance. Educational Administration: Theory and Practice, 30(5), 7218-7231.

Connelly, C. E., & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 24(3), 479–489.

Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. Journal of organizational behavior, 33(1), 64-88.

Ebrahimi, S., seyfi, A., mahmudi, M., & Saadat, S. (2020). The Impact of Organizational and Superior's Support on the Content and Structural Job Plateau of Teachers. Teacher Professional Development, 5(1), 1-13. **[In Persian]**

Farjam, S., Allahyari, A., & Davali, M. M. (2023). The Effect of Job Adjustment on Career Plateau with Moderating Role of Job Self-Efficacy. Industrial and Organizational Psychology Studies, 9(2), 259-278. **[In Persian].** Doi: 10.22055/jiops.2022.39128.1255

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

Hasan Nangir, S. T., Faghihi, A., & Daneshfard, K. (2023). Providing a Model of Organizational Communication in Order to Promote Positive Organizational Behavior in Government Organizations. Industrial and Organizational Psychology Studies, 10(2), 317-328. **[In Persian].** Doi: 10.22055/jiops.2023.44410.1364

Hu, X., Yan, H., Jiang, Z., & Yeo, G. (2023). An examination of the link between job content plateau and knowledge hiding from a moral perspective: The mediating role of distrust and perceived exploitation. Journal of Vocational Behavior, 145, 103911.

Hurst, C. S., Baranik, L. E., & Clark, S. (2017). Job content plateaus: Justice, job satisfaction, and citizenship behavior. Journal of Career Development, 44(4), 283-296.

Jeong, J., Kim, B. J., & Lee, J. (2023). The effect of job insecurity on knowledge hiding behavior: The mediation of psychological safety and the moderation of servant leadership. Frontiers in Public Health, 11, 1108881.

Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2019). Knowledge hiding as a barrier to thriving: The mediating role of psychological safety and moderating role of organizational cynicism. Journal of Organizational Behavior, 40(7), 800-818.

Khan, M. A., Malik, O. F., & Shahzad, A. (2022). Social undermining and employee creativity: The mediating role of interpersonal distrust and knowledge hiding. Behavioral Sciences, 12(2), 25.

Kurniawanti, I. A., Zain, D., Thoyib, A., & Rahayu, M. (2023). Knowledge hiding and individual task performance: The role of individual creativity as mediator. Heliyon, 9(11).

Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2021). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. Personnel Review, 50(9), 1797-1819.

Lin, Y. C., Chen, A. S. Y., & Lai, Y. T. (2018). Breach or bridge your career? Understanding the relationship between career plateau and internal employability. Personnel Review, 47(5), 986-1002.

Mehrabian, A., Ghezelsefloo, H. R., & Bay, N. (2017). The effect of moral leadership of managers on knowledge concealment behavior of physical education teachers with the mediating role of perceived psychological safety. Journal of Management of training organizations, 44(1), 13-34. **[In Persian]**

Milliman, J. F. (1993). Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing.

Mooijman, M., Van Dijk, W. W., Van Dijk, E., & Ellemers, N. (2017). On sanction-goal justifications: How and why deterrence justifications undermine rule compliance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *112*(4), 577.

Mubarak, N., Osmadi, A., Khan, J., Mahdiyar, A., & Riaz, A. (2021). What makes people hide knowledge? Influence of passive leadership and creative self-efficacy. Frontiers in Psychology, 4350.

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]

Naghiloo, Z., Kotobi, F., & namvar, M. (2022). The Effect of Quality of Work Life on the Career Plateau of Sport Teachers. Educational and Scholastic studies, 11(1), 101-119. **[In Persian].**

Potolea, D., & Toma, S. (2019). "Competence" concept and its implications on teacher education. *Journal of educational sciences and psychology*, *9*(2).

Rashidi, M., Masoumi Bilondi, Z., & SalehPour, M. (2022). The Perception of Employee Exclusion and Knowledge Concealment: The Moderating Role of Job Stress and Job Independence (Case Study: South Khorasan General Customs Department). *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, *5*(3), 201-234. **[In Persian].**

Schwartz, M. S. (2016). Ethical decision-making theory: An integrated approach. Journal of Business Ethics, 139(4), 755–776.

Scott, K. L., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2013). A social exchange-based model of the antecedents of workplace exclusion. Journal of Applied Psychology, 98(1), 37.

Serenko, A., & Bontis, N. (2016). Understanding counterproductive knowledge behavior: Antecedents and consequences of intra-organizational knowledge hiding. Journal of Knowledge Management, 20(6), 1199–1224.

Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. Journal of Psychotherapy Integration, 23(3), 263.

Wang, Y., Xiang, D., Yang, Z., & Ma, S. S. (2019). Unraveling customer sustainable consumption behaviors in sharing economy: A socio-economic approach based on social exchange theory. Journal of cleaner production, 208, 869-879.

Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of vocational behavior*, *110*, 286-302.

Zhang, X., & Dai, L. (2015). The relationship between neuroticism and experience of workplace ostracism in new employees. Open Journal of Social Sciences, 3(2), 80-87.

Zandi, K., Derakhshan, M., & Sadeghi, S. (2023). The Relationship between Learning-Oriented Leadership and Teacher Agency: The Mediating Role of Trust. Industrial and Organizational Psychology Studies, 10(2), 261-274. **[In Persian].** Doi: 10.22055/jiops.2023.45070.1381

Zardoshtian, S., & Reyhani Nia, J. (2021). The effect of organizational culture on productivity by mediating the role of creativity and innovation in the Ministry of Sport and Youth of Iran. *Sport Management Studies*, 13(67), 288-316**. [In Persian].** DOI: 10.22089/smrj.202

[Downloaded from mail.journalieaa.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.61882/meo.14.4.129]