Advances in Psychology 心理学进展, 2026, 16(11), 181-188
Published Online November 2026 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ap
https://doi.org/10.12677/ap.2026.1611539

Hans汉斯

工作压力对知识型员工知识隐藏的影响

朱文华，付恒悦，张　玮*

深圳大学心理学院，广东　深圳

收稿日期：2026年10月11日；录用日期：2026年11月2日；发布日期：2026年11月13日

摘　要

目的：基于资源保存理论与挑战性－阻碍性压力源框架，探讨挑战性压力与阻碍性压力对知识型员工知识隐藏的差异化影响。方法：以240名医药研发行业知识型员工为被试，采用挑战性－阻碍性压力量表与知识隐藏量表进行问卷调查，运用Pearson相关分析和分层回归分析考察变量间关系。结果：1) 挑战性压力与阻碍性压力均与知识隐藏显著正相关；2) 在控制人口统计学变量后，阻碍性压力显著正向预测知识隐藏，独立解释10.3%的变异；3) 挑战性压力的独立预测作用不显著，其效应在纳入阻碍性压力后趋于消失。结论：真正驱动知识型员工隐藏知识的并非压力的“量”，而是压力的“质”；阻碍性压力是诱发知识隐藏的核心因素。研究结果支持了资源保存理论，为组织知识管理提供了理论依据，提示组织应重点识别并降低角色模糊、组织政治等阻碍性压力源，并为后续干预研究指明了目标靶点。

关键词

工作压力，挑战性压力，阻碍性压力，知识隐藏，知识型员工

The Impact of Work Stress on Knowledge Hiding among Knowledge Workers

Wenhua Zhu, Hengyue Fu, Wei Zhang*

School of Psychology, Shenzhen University, Shenzhen Guangdong

Received: October 11, 2026; accepted: November 2, 2026; published: November 13, 2026

Abstract

Objective: Based on the conservation of resources theory and the challenge-hindrance stressor framework, this study examined the differential effects of challenge and hindrance stressors on knowledge hiding among knowledge workers. Methods: A questionnaire survey was conducted among 240 knowledge workers in the pharmaceutical R & D industry using the Challenge-Hindrance Stressor Scale and the Knowledge Hiding Scale. Pearson correlation and hierarchical regression analyses

*通讯作者。

文章引用: 朱文华, 付恒悦, 张玮(2026). 工作压力对知识型员工知识隐藏的影响. *心理学进展, 16(11),* 181-188.
DOI: 10.12677/ap.2026.1611539

were employed. Results: 1) Both challenge stressors and hindrance stressors were significantly positively correlated with knowledge hiding; 2) after controlling for demographic variables, hindrance stressors significantly positively predicted knowledge hiding, independently accounting for 10.3% of the variance; 3) challenge stressors did not significantly predict knowledge hiding, and their effect nearly disappeared after hindrance stressors were entered. Conclusion: It is the "quality" rather than the "quantity" of stress that drives knowledge hiding; hindrance stressors are the core antecedent of knowledge hiding. The findings support the conservation of resources theory and provide a theoretical basis for organizational knowledge management. The findings suggest that organizations should prioritize identifying and reducing hindrance stressors such as role ambiguity and organizational politics and identify a target for future intervention research.

Keywords

Work Stress, Challenge Stress, Hindrance Stress, Knowledge Hiding, Knowledge Workers

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

在知识经济时代，企业的核心竞争力日益依赖于知识资源的有效流动与管理。知识型员工作为组织智力资本的核心载体，其知识分享行为对组织创新与可持续发展至关重要。然而，现实中员工“不愿分享知识”的现象十分普遍，知识分享障碍已成为困扰组织管理的难题。Connelly 等(2012)首次明确提出“知识隐藏”(knowledge hiding)的概念，将其界定为个体在面对他人知识请求时，故意隐瞒或掩饰其知识的行为，具体包括装傻、推诿回避和合理化隐藏三种形式。元分析研究表明，知识隐藏会显著降低个体与组织绩效，损害团队信任与创造力(Arain 等，2024)，因此探究知识隐藏的前因机制具有重要的理论与实践价值。

工作压力被认为是影响员工知识隐藏行为的关键前因变量。Cavanaugh 等(2000)基于管理者样本提出挑战性–阻碍性压力源框架(Challenge-Hindrance Stressor Framework)，将工作压力区分为两类：挑战性压力(如工作负荷、时间压力、工作责任)虽带来压力，但能激发积极动机、促进个体成长；阻碍性压力(如角色模糊、组织政治、工作不安全感)则阻碍个体职业发展与目标实现，产生消极影响(李宗波，李锐，2013)。LePine 等(2004)进一步验证了两种压力源对员工耗竭、学习动机与学习绩效的差异化影响路径。

已有研究初步探讨了工作压力与知识隐藏的关系，但结论并不一致。Bai 和 Xiao (2025)发现，知识型员工感知的工作压力通过心理距离的中介作用显著正向预测知识隐藏；Wang 等(2024)基于 493 名中国教师的研究表明，挑战性压力和阻碍性压力均会增加知识隐藏行为，但作用路径不同——挑战性压力通过工作重塑发挥作用，阻碍性压力则通过工作退缩作用于知识隐藏；陈迎草(2024)的实证研究同样发现两类压力均正向影响知识隐藏。然而，宗媛媛(2023)的研究却得出挑战性压力对知识隐藏具有负向预测作用的反向结论。这种不一致提示，两类压力对知识隐藏的作用可能并非简单同向，亟需进一步厘清二者的独立效应。

综合来看，已有研究存在以下不足：第一，关于挑战性压力对知识隐藏的影响方向，已有结论不一致，亟需实证检验；第二，已有研究较少在同一模型中同时考察两种压力类型的独立效应与相对重要性；第三，对医药研发行业知识型员工这一特定群体的关注不足。从资源保存理论(Conservation of Resources Theory; Hobfoll, 1989)的角度看，员工在高压力环境下倾向于保护自身资源，知识作为一种核心的个人资

源，自然成为保护对象，从而引发隐藏行为。具体而言，挑战性压力虽消耗认知资源，但同时伴随着职业成长与成就实现的潜在收益，员工可能将其视为“值得付出的投资”，未必触发防御动机；而阻碍性压力则被视为纯粹的“资源威胁”，即消耗资源又阻碍资源的获取与再生，因此更易激发以知识隐藏为表现的资源保护行为。据此，本研究提出以下假设：H1，知识型员工的工作压力与知识隐藏在人口统计学变量上存在差异；H2，工作压力(挑战性压力、阻碍性压力)与知识隐藏显著正相关；H3，挑战性压力正向预测知识隐藏；H4，阻碍性压力正向预测知识隐藏，且其预测作用强于挑战性压力。

2. 方法

2.1. 被试

采用问卷测量法，以医药公司药物研发岗位员工为研究对象，该岗位均从事知识密集型科研工作。所有问卷经整合后在问卷星平台发布，由扬子江药业及未知君生物两家药物研发公司的研发人员线上填写。共回收问卷 262 份，剔除作答时间过短(少于 100 秒)、存在规律作答或明显矛盾作答的问卷 22 份，最终获得有效问卷 240 份，有效回收率 91.6%。被试的基本情况如下：男性 166 人(69.2%)，女性 74 人(30.8%)；年龄集中在 31~40 岁(44.2%)与 21~30 岁(36.3%)；已婚者占 60.4%；学历以本科为主(58.8%)，硕士占 10.8%，博士占 2.5%；职务级别以普通员工为主(65.8%)；民营企业员工占 74.2%；月收入 5000~10,000 元者占 51.7%；周工作时长以 41~60 小时为主(54.6%)。样本较好地覆盖了医药研发行业知识型员工的主要人口学特征。

2.2. 研究工具

挑战性－阻碍性压力量表。采用 Cavanaugh 等(2000)编制的挑战性－阻碍性压力量表，共 11 个条目，其中挑战性压力 6 个条目(如“我的工作要求我学习新的技能和知识”)、阻碍性压力 5 个条目(如“组织中的政治氛围影响了我的工作”)，采用 5 级 Likert 计分(1 = 完全不符合，5 = 完全符合)。本研究中挑战性压力与阻碍性压力分量表的 Cronbach’s α 系数分别为 0.82 和 0.85。

知识隐藏量表。采用 Connelly 等(2012)编制的知识隐藏量表，包括装傻、推诿回避和合理化隐藏三个维度，每个维度 4 个条目，共 12 个条目，采用 5 级 Likert 计分(1 = 从不，5 = 总是)。本研究中该量表的 Cronbach’s α 系数为 0.88。

人口统计学变量。包括性别、年龄、婚姻状况、受教育程度、工作年限、在当前公司工作年限、所在单位性质、职务级别、家庭子女数量、赡养老人数量、周工作时长、月均收入水平等，作为控制变量纳入分析。

2.3. 数据处理

采用 SPSS 26.0 进行统计分析。首先进行描述性统计与 Pearson 相关分析，随后采用分层回归分析检验工作压力对知识隐藏的预测作用，以 $p < 0.05$ 为显著性判断标准。回归分析共包含四个模型：模型 1 仅纳入人口统计学变量作为控制变量，模型 2 在模型 1 基础上纳入挑战性压力，模型 3 在模型 1 基础上纳入阻碍性压力，模型 4 同时纳入挑战性压力和阻碍性压力。由于所有变量均通过自陈问卷收集，采用 Harman 单因子检验法进行共同方法偏差检验。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

由于本研究所有变量均通过自陈问卷在同一时间点收集，可能存在共同方法偏差。采用 Harman 单因

子检验法进行检验，即将所有测量条目进行未旋转的主成分因子分析。结果显示，第一个因子的方差解释率为18.27%，远低于40%的临界标准，表明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

3.2. 描述性统计与相关分析

各变量的描述性统计结果见表1。挑战性压力平均分为3.85 ($SD = 0.66$)，高于理论中值3，说明样本整体挑战性压力水平较高；阻碍性压力平均分为2.89 ($SD = 0.91$)，略低于理论中值3，说明阻碍性压力水平较低；知识隐藏平均分为1.63 ($SD = 0.60$)，低于理论中值3，说明样本整体知识隐藏水平较低。

Table 1. Descriptive statistics results of the variables
表1. 各变量的描述性统计结果

变量	条目数	量尺	*M*	*SD*
挑战性压力	6	1~5	3.85	0.66
阻碍性压力	5	1~5	2.89	0.91
知识隐藏	12	1~5	1.63	0.60

注：量尺为Likert计分。

相关分析结果见表2。挑战性压力与阻碍性压力之间存在显著正相关($r = 0.296$, $p < 0.01$)，表明两种压力在工作体验中并非完全独立。挑战性压力与知识隐藏显著正相关($r = 0.170$, $p < 0.01$)，阻碍性压力与知识隐藏显著正相关($r = 0.334$, $p < 0.01$)，且阻碍性压力与知识隐藏的相关系数大于挑战性压力与知识隐藏的相关系数，初步表明阻碍性压力与知识隐藏的相关关系更强。假设H2得到支持。

Table 2. Correlations analysis results among the variables
表2. 各变量的相关分析结果

变量	1	2	3
1) 挑战性压力	1		
2) 阻碍性压力	0.296**	1	
3) 知识隐藏	0.170**	0.334**	1

注：$N = 240$；**$p < 0.01$。

3.3. 分层回归分析

为深入考察工作压力各维度对知识隐藏的预测作用，本研究在控制人口统计学变量的基础上，逐步纳入挑战性压力和阻碍性压力进行分层回归分析。四个模型的回归分析结果整合呈现于表3。

Table 3. Hierarchical regression analysis results of work stress on knowledge hiding
表3. 工作压力对知识隐藏的分层回归分析结果

变量	模型1	模型2	模型3	模型4
性别	0.053	0.055	0.031	0.031
年龄	−0.221*	−0.237*	−0.186*	−0.187*
婚姻状况	0.050	0.050	0.087	0.087
最高学历	−0.075	−0.097	−0.124	−0.124

续表

工作年限	−0.052	−0.044	−0.063	−0.063
本单位工作年限	0.129	0.112	0.108	0.108
单位性质	0.066	0.055	0.076	0.075
职务级别	0.128	0.126	0.147	0.147
家庭子女数量	0.012	0.011	0.048	0.048
赡养老人数量	−0.059	−0.057	−0.074	−0.074
周工作时长	0.060	0.039	−0.015	−0.015
月均收入水平	0.262*	0.252*	0.267**	0.266**
挑战性压力	-	0.106	-	0.003
阻碍性压力	-	-	0.342***	0.341***
R^2	**0.134**	**0.143**	**0.236**	**0.236**
调整后 R^2	**0.088**	**0.094**	**0.192**	**0.189**
ΔR^2	**0.134**	**0.009**	**0.103**	**0.000**
F	**2.922****	**2.902****	**5.382*****	**4.975*****

注：表中数值为标准化回归系数 β；模型 1 为控制变量模型，模型 2 在模型 1 基础上纳入挑战性压力，模型 3 在模型 1 基础上纳入阻碍性压力，模型 4 同时纳入两种压力；$^{*}p < 0.05$，$^{**}p < 0.01$，$^{***}p < 0.001$。

由表 3 可知，仅控制变量对知识隐藏的解释力为 13.4% ($R^2 = 0.134, F = 2.922, p = 0.001$)，其中年龄(β = −0.221, $p = 0.024$)和月均收入水平(β = 0.262, $p = 0.012$)是显著的控制变量。具体而言，年龄越大的员工知识隐藏倾向越低，而收入越高的员工知识隐藏倾向越高。

在纳入挑战性压力后，模型 2 的解释力为 14.3% ($R^2 = 0.143, \Delta R^2 = 0.009$)，变化不显著。挑战性压力对知识隐藏的标准化回归系数为 β = 0.106，但未达到统计显著水平($t = 1.561, p = 0.120$)。这表明在控制人口统计学变量后，挑战性压力对知识隐藏的独立预测作用不显著，假设 H3 未得到支持。

在纳入阻碍性压力后，模型 3 的解释力大幅提升至 23.6% ($R^2 = 0.236$, $\Delta R^2 = 0.103$, $p < 0.001$)。阻碍性压力对知识隐藏的标准化回归系数为 β = 0.342 ($t = 5.510$, $p < 0.001$)，表明阻碍性压力对知识隐藏具有显著的正向预测作用，假设 H4 得到支持。

完整模型(模型 4)的解释力为 23.6% ($R^2 = 0.236$, $F = 4.975$, $p < 0.001$)，与模型 3 相比几乎没有变化($\Delta R^2 = 0.000$)。在完整模型中，阻碍性压力依然是唯一显著的工作压力预测变量(β = 0.341, $p < 0.001$)，而挑战性压力的回归系数趋近于零且不显著(β = 0.003, $p = 0.961$)，表明挑战性压力与知识隐藏之间的零阶相关可能受到阻碍性压力的混淆。

4. 讨论

4.1. 知识型员工工作压力与知识隐藏的现状

本研究发现，医药研发行业知识型员工的挑战性压力水平较高($M = 3.85$)，阻碍性压力水平相对较低($M = 2.89$)，知识隐藏整体水平较低($M = 1.63$)。这一分布模式与该行业的工作特征相吻合：医药研发岗位通常面临高难度项目攻关、紧迫的研发周期和严格的药政法规要求，这些构成典型的挑战性压力源；同时，由于研发岗位职责相对明确、专业分工清晰，员工感知到的角色模糊、组织政治等阻碍性压力相对

较低。知识隐藏水平较低则表明，在日常工作中极端形式的主动知识隐藏并不普遍，知识隐藏更多表现为“不主动分享”而非“积极隐藏”，这也可能与自我报告中的社会称许性有关。

4.2. 挑战性压力对知识隐藏的预测作用

本研究最重要的发现是：挑战性压力与知识隐藏的零阶相关虽然显著，但在控制其他因素后其独立预测作用不显著($\beta = 0.106, p = 0.120$)，且纳入阻碍性压力后效应完全消失($\beta = 0.003, p = 0.961$)。这一结果与 Wang 等(2024)、陈迎草(2024)发现的“挑战性压力正向影响知识隐藏”不同，而与宗媛媛(2023)的方向更接近。其原因可能在于：挑战性压力与阻碍性压力在本研究中存在显著正相关($r = 0.296$)，面临高挑战性任务的员工往往也承受着更高的阻碍性压力；当统计上控制阻碍性压力后，挑战性压力的独立效应趋于消失。这表明，挑战性压力本身可能并不直接诱发知识隐藏，其与知识隐藏的相关更多是一种由两类压力共变导致的“伪相关”。从资源保存理论看，挑战性压力虽消耗认知资源，但伴随职业成长与成就实现的潜在收益，未必触发保护核心知识的防御动机，这与 LePine 等(2004)关于两类压力差异化影响路径的结论一致。值得进一步追问的是，本研究与 Wang 等(2024)、陈迎草(2024)的结论分歧，除了统计控制的差异外，还可能源于样本、测量与作用路径三个层面的不同。其一，在样本层面，Wang 等(2024)的样本为中小学教师，其挑战性压力多源于教学任务量与班级管理，且该群体中挑战性压力通过工作重塑这一主动性路径作用于知识隐藏；而在本研究的高技术研发情境中，挑战性压力更多体现为项目攻关与研发周期带来的认知负荷，个体可主动重塑的工作边界十分有限，工作重塑的缓冲空间被压缩，因而挑战性压力难以经由主动性动机路径转化为知识隐藏。其二，在测量层面，陈迎草(2024)虽以知识型员工为对象，但未在同一模型中分离并控制阻碍性压力的混淆效应，其所报告的挑战性压力正向效应可能同样混杂了阻碍性压力的作用。其三，宗媛媛(2023)发现的负向效应则提示，当挑战性压力被个体评价为成长机会时，其甚至可能通过增强工作投入而抑制知识隐藏。综合来看，挑战性压力与知识隐藏的关系高度依赖于样本特征、测量工具以及是否控制阻碍性压力，本研究“挑战性压力并不直接诱发知识隐藏”的结论，与资源保存理论关于资源收益可缓冲资源损耗的判断更为一致。

4.3. 阻碍性压力对知识隐藏的强预测作用

阻碍性压力对知识隐藏的强预测作用是本研究最稳健的发现。在控制人口统计学变量后，阻碍性压力独立解释知识隐藏 10.3%的变异($\beta = 0.342, p < 0.001$)，这一效应量在组织行为学领域具有实质意义。从认知评价理论(Lazarus & Folkman, 1984)的角度看，阻碍性压力源被个体评价为“威胁性”刺激，不仅消耗心理资源，还阻碍目标实现与职业发展，因而更易触发以知识隐藏为表现的资源保护行为(Hobfoll, 1989)。此外，阻碍性压力源(组织政治、角色模糊、工作不安全感)往往伴随对组织公平的负面感知，降低员工对组织的认同与互惠意愿，进而减少知识分享、增加知识隐藏(Arain et al., 2024)。本研究结果与 Arain 等(2024)元分析中“不公平感是知识隐藏最强前因之一”的结论一致，也呼应了陈迎草(2024)关于心理距离中介作用的发现。与挑战性压力结论的分歧不同，阻碍性压力对知识隐藏的正向作用在 Wang 等(2024)、陈迎草(2024)与本研究之间具有高度一致性，这进一步印证了压力“质”的重要性——无论何种行业样本，被个体评价为威胁与阻碍的压力源都稳定地诱发知识隐藏。

4.4. 研究结果的整合与理论启示

综合来看，本研究的结果清晰地表明：真正驱动知识型员工隐藏知识的并非压力的“量”，而是压力的“质”。挑战性压力作为一种“好压力”，即使水平较高，也不会直接导致知识隐藏；阻碍性压力作为一种“坏压力”，即便水平不高，也会显著增加员工的知识隐藏倾向。这一发现的理论贡献在于：第一，丰富了挑战性－阻碍性压力框架在知识管理领域的应用，证明不同类型压力对知识行为具有差异

化影响路径；第二，为已有研究关于挑战性压力的效应不一致提供了整合性解释，提示挑战性压力与知识隐藏的关系可能被阻碍性压力所混淆，未来研究需注意区分两类压力的独立与交互效应；第三，为资源保存理论提供了实证支持。在实践上，本研究提示组织应重点识别并降低角色模糊、组织政治、工作不安全感等阻碍性压力源，但针对医药研发行业，还需结合其项目周期紧、研发链条长、监管严格与保密要求高等特征，制定更具针对性的策略。其一，就角色模糊而言，新药研发常采用矩阵式组织与跨职能项目组，研发人员往往同时向项目经理与职能主管汇报，阶段门(stage-gate)划分不清或岗位职责更新滞后，极易造成职责边界模糊。对此，组织可借助 RACI 责任矩阵明确各研发节点的负责、批准、咨询与知会角色，在项目启动时同步更新岗位职责，并通过里程碑评审将个人任务与项目目标对齐，从而降低研发人员“不知道该把知识分享给谁、分享是否越界”的模糊感。其二，就组织政治而言，研发资源(经费、仪器平台、申报优先序)与成果署名、晋升名额的分配若缺乏透明规则，容易滋生“站队”“抢功”等政治氛围，使员工以隐藏知识作为保护自身成果的手段。组织应建立以技术里程碑和客观贡献为依据的分配与晋升机制，公开项目立项与资源分配标准，并将知识分享行为纳入绩效评价。其三，针对保密要求高这一特征，需特别注意将合法的知识产权保护与知识隐藏区分开来：组织可明确保密边界，划定“必须保密”与“应主动共享”的知识类型，借助内部知识库、技术文档沉淀与项目复盘机制，将研发过程中的方法学与经验性知识在授权范围内规范化共享，使员工在遵守保密义务的同时仍有清晰的共享通道。最后，鉴于项目周期紧带来的时间压力属于挑战性压力而非阻碍性压力，管理者不宜简单“减压”，而应在维持适度挑战的同时，优先消除上述角色模糊与组织政治等阻碍性压力源，并配套提供资源与信息支持，方能真正降低研发人员的知识隐藏倾向。

4.5. 研究局限与未来方向

本研究存在以下局限：第一，横断面设计的因果推断限制。虽然分层回归分析揭示了变量间的统计预测关系，但无法确立工作压力与知识隐藏之间的因果关系，未来研究可采用纵向追踪设计或交叉滞后分析。第二，样本集中于医药研发行业，结论向其他行业的推广需谨慎，未来可在 IT、金融、咨询等不同行业进行跨样本验证。第三，所有变量均通过自我报告收集，未来可引入同事评价或主管评价作为知识隐藏的外部测量来源。第四，本研究聚焦于工作压力对知识隐藏的直接预测作用，未深入探究其中介机制(如心理距离、情绪耗竭)和边界条件(如组织支持、领导风格)，未来可进一步构建有调节的中介模型。尽管存在上述局限，本研究仍为理解知识型员工的知识隐藏行为提供了实证基础，特别是阻碍性压力对知识隐藏的强预测效应，为后续干预研究指明了方向。

5. 结论

本研究通过对 240 名医药研发行业知识型员工的问卷调查，探讨了挑战性压力与阻碍性压力对知识隐藏的影响，主要结论如下：第一，知识型员工的挑战性压力水平较高，阻碍性压力水平中等偏低，知识隐藏水平较低。第二，阻碍性压力对知识隐藏具有显著的正向预测作用，在控制人口统计学变量后独立解释知识隐藏 10.3%的变异。第三，挑战性压力对知识隐藏的独立预测作用不显著，其与知识隐藏的零阶相关可能受到阻碍性压力的混淆。第四，在完整模型中，阻碍性压力是唯一显著的工作压力预测变量，进一步证明阻碍性压力在诱发知识隐藏中的核心地位。这些发现为后续干预研究提供了明确的目标靶点——即通过降低阻碍性压力或增强员工应对阻碍性压力的心理资源，可能有效减少知识隐藏行为。

致　谢

感谢扬子江药业与未知君生物两家公司对本研究数据收集的支持。

参考文献

陈迎草(2024). *工作压力对知识型员工知识隐藏的影响研究*. 硕士学位论文, 桂林: 桂林电子科技大学.

李宗波, 李锐(2013). 挑战性-阻碍性压力源研究述评. *外国经济与管理, 35(5),* 40-49+59.

宗媛媛(2023). *挑战性-阻碍性压力对知识隐藏的影响机制研究*. 硕士学位论文, 南京: 南京邮电大学.

Arain, G. A., Bhatti, Z. A., Hameed, I., Khan, A. K., & Rudolph, C. W. (2024). A Meta-Analysis of the Nomological Network of Knowledge Hiding in Organizations. *Personnel Psychology, 77,* 651-682. https://doi.org/10.1111/peps.12562

Bai, Y., & Xiao, Y. (2025). Why Do Knowledge Workers Choose Knowledge Hiding: The Mediating Role of Perceived Stress. *Frontiers in Psychology, 16,* Article 1708030. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1708030

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology, 85,* 65-74. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65

Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge Hiding in Organizations. *Journal of Organizational Behavior, 33,* 64-88. https://doi.org/10.1002/job.737

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist, 44,* 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.

LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and Hindrance Stress: Relationships with Exhaustion, Motivation to Learn, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology, 89,* 883-891. https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883

Wang, J., Jia, X., & Xie, L. (2024). The Impact of Challenge and Hindrance Stressors on Knowledge Hiding: The Mediating Role of Job Crafting and Work Withdrawal. *Frontiers in Psychology, 15,* Article 1465480. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1465480