
ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: MEDIATING EFFECT OF KNOWLEDGE HIDING

Rully¹, Rrin Handayani², Fahmi Oemar³, Didik Siswanto⁴**Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru**e-mail: ¹rullyulil@gmail.com, ²ririn@unilak.ac.id, ³fahmioemar@unilak.ac.id,⁴didik@unilak.ac.id

Abstract: Innovation is a crucial element for organizational sustainability and competitiveness in a dynamic era. This study aims to examine the effect of Organizational Psychological Ownership (OPO) on Innovative Work Behavior (IWB), as well as to analyze the mediating role of Knowledge Hiding in this relationship. Grounded in organizational psychology theory, psychological ownership toward the organization is expected to foster innovative work behavior by suppressing knowledge-hiding behaviors among employees. This study adopts a quantitative approach using a survey method distributed to employees in [mention sector/industry, e.g., the banking/tech sector]. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that OPO has a significant positive effect on IWB and a negative effect on Knowledge Hiding. Furthermore, Knowledge Hiding is proven to mediate the relationship between OPO and IWB. These findings highlight the importance of nurturing employees' sense of ownership to minimize knowledge hiding, thereby encouraging workplace innovation. Practical implications and suggestions for organizational management are also discussed.

Keyword: Organizational Psychological Ownership, Innovative Work Behavior, Knowledge Hiding, Workplace Innovation, Structural Equation Modeling.

Abstrak: Inovasi merupakan elemen krusial bagi keberlangsungan dan daya saing organisasi di era dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Organizational Psychological Ownership* (OPO) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB), serta menganalisis peran *Knowledge Hiding* sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Berdasarkan kerangka teori psikologi organisasi, rasa memiliki secara psikologis terhadap organisasi diharapkan mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan menekan perilaku menyembunyian pengetahuan antar karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan [sebutkan sektor/industri, misal: sektor perbankan/start-up]. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS/AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OPO berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB, serta berpengaruh negatif terhadap *Knowledge Hiding*. Lebih lanjut, *Knowledge Hiding* terbukti memediasi secara parsial/penuh hubungan antara OPO dan IWB. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun rasa memiliki dalam diri karyawan untuk meminimalkan *Knowledge Hiding* guna mendorong lahirnya inovasi di tempat kerja. Implikasi praktis dan saran untuk manajemen organisasi turut dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Organizational Psychological Ownership, Innovative Work Behavior, Knowledge Hiding, Perilaku Kerja Inovatif, Penyembunyian Pengetahuan, Mediasi.

PENDAHULUAN

Organisasi modern semakin

bergantung pada pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai keberhasilan dan mempertahankan

keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pengetahuan sebagai aset tidak berwujud sering kali sulit diidentifikasi secara kasat mata, namun justru memiliki nilai strategis yang sangat tinggi bagi organisasi (Alnaimi & Rjoub, 2021). Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-driven economy*), organisasi menyadari bahwa penciptaan, akumulasi, dan berbagi pengetahuan merupakan faktor kunci dalam mendorong inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Namun demikian, pencarian pengetahuan tidak akan memberikan manfaat optimal apabila pengetahuan tersebut tidak dibagikan secara terbuka, rutin, dan berkelanjutan (Hao et al., 2024).

Sebagai respons terhadap tuntutan tersebut, banyak organisasi berupaya membangun budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) guna menghasilkan ide-ide baru dan mendorong inovasi secara berkelanjutan. Akan tetapi, berbagi pengetahuan tidak selalu dipersepsikan sebagai perilaku yang menguntungkan bagi individu. Dalam praktiknya, karyawan dapat memandang berbagi pengetahuan sebagai ancaman terhadap hubungan kerja, tujuan pribadi, posisi, maupun status mereka di dalam organisasi (Connelly & Zweig, 2015; Jasimuddin & Naqshbandi, 2019; Khalid et al., 2022). Selain itu, faktor ketidakpastian, rasa takut, keraguan, rendahnya dukungan, serta kurangnya kepercayaan antarindividu juga dapat menghambat perilaku berbagi pengetahuan. Kondisi ini mendorong munculnya fenomena *knowledge hiding*, yaitu perilaku menyembunyikan pengetahuan secara sengaja dari rekan kerja ketika pengetahuan tersebut diminta (Connelly & Zweig, 2015).

Di sisi lain, inovasi merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan dan daya saing jangka panjang organisasi. Untuk menciptakan inovasi, organisasi sangat bergantung pada *innovative work behavior* (IWB) yang ditunjukkan oleh karyawan. *Innovative work behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang mencakup proses

disengaja dalam menghasilkan, mengembangkan, mengimplementasikan, serta mengkomersialisasikan ide-ide baru yang bermanfaat (De Jong & Den Hartog, 2010). Dengan demikian, perilaku inovatif tidak hanya terbatas pada penciptaan ide, tetapi juga mencakup keberanian dan kemampuan untuk membawa ide tersebut ke tahap implementasi. Tingginya *innovative work behavior* mencerminkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah antecedent dari *innovative work behavior*. Namun demikian, mekanisme psikologis yang mendasari perilaku inovatif karyawan masih memerlukan perhatian lebih lanjut (Ahmed et al., 2024; Mustafa et al., 2024). Secara khusus, Hao et al. (2024) serta Liu dan Zhou (2021) menekankan pentingnya penelitian lanjutan mengenai peran *organizational psychological ownership* dan *psychological entitlement* dalam memengaruhi *innovative work behavior*.

Pengetahuan sebagai sumber strategis keberhasilan dan keberlangsungan organisasi pada dasarnya melekat dalam diri individu karyawan, terutama dalam bentuk pengetahuan tacit. Oleh karena itu, organisasi berupaya mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan agar pengetahuan tersebut dapat terinternalisasi dalam proses, sistem, prosedur, dan rutinitas organisasi (Bock et al., 2005; Ishak et al., 2023). Meskipun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki kecenderungan untuk menyembunyikan pengetahuan (Anand et al., 2022). =

Penelitian terdahulu mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi *knowledge hiding*, seperti ketakutan terhadap meningkatnya persaingan internal (Bock et al., 2005), keinginan untuk membalas dendam terhadap rekan kerja (Khan et al., 2023), ketidakpuasan terhadap sistem

kompensasi (Anand et al., 2022), kekhawatiran terhadap peluang karier di masa depan (Hao et al., 2024), serta persepsi kehilangan sumber daya yang bernilai (Han & Pashouwers, 2018). Namun, kajian mengenai faktor psikologis dan disposisional yang memengaruhi *knowledge hiding* masih relatif terbatas.

Organizational psychological ownership merupakan salah satu kecenderungan disposisional yang menonjol dalam kajian perilaku organisasi, yang merujuk pada perasaan memiliki, keterikatan psikologis, dan sense of possession terhadap organisasi tempat individu bekerja (Liu et al., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological ownership* dapat mendorong sikap dan perilaku positif karyawan (Morewedge et al., 2021). Namun, hubungan antara *organizational psychological ownership* dan *innovative work behavior* belum sepenuhnya dipahami. Di satu sisi, *psychological ownership* dapat memotivasi karyawan untuk melakukan perubahan dan menantang status quo, tetapi di sisi lain juga dapat mendorong resistensi terhadap perubahan dan mempertahankan sistem yang ada (Pierce et al., 2003). Hal ini tercermin dari temuan penelitian yang menunjukkan hasil yang saling bertentangan, di mana sebagian studi menemukan pengaruh positif (Hao et al., 2024), sementara studi lain menemukan pengaruh negatif terhadap *innovative work behavior* (Atatsi et al., 2021). Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya mekanisme mediasi yang belum terungkap secara komprehensif.

METODE

Rancangan Penelitian

Studi ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif yang memadukan dua metode utama: deskriptif dan verifikatif.

Alih-alih hanya berfokus pada angka, metode deskriptif di sini

digunakan untuk memotret realitas di lapangan secara jujur, sistematis, dan apa adanya.

Pendekatan Penelitian

Guna membedah fenomena, riset ini bersandar pada pendekatan kuantitatif. Landasan pemikiran ini berakar pada pandangan positivistik, sebuah cara pandang yang meyakini bahwa dinamika sosial di dunia kerja sebenarnya bisa dipetakan, diamati, dan diukur secara nyata menggunakan indikator-indikator yang jelas.

Populasi dan Sampel

Untuk konteks penelitian ini, payung besar populasi yang dibidik adalah seluruh insan yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Riau, dengan jumlah total sebanyak 171 pegawai.

Sementara itu, demi menentukan jumlah perwakilan yang ideal dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, peneliti menggunakan formula yang dirumuskan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Dari hasil hitungan matematis tersebut, dipilihlah 118 pegawai BPK Perwakilan Provinsi Riau yang akan menjadi murni perwakilan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data Sumber Data

Seluruh informasi yang digali dalam studi ini bersumber dari data primer. Sederhananya, data primer adalah informasi segar yang dipetik langsung oleh peneliti dari tangan pertama (sumber asli) demi menjawab pertanyaan dan akar masalah yang sedang diteliti.

Cara Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang valid, proses penghimpunan data dalam riset ini dijalankan secara runtut dan terencana melalui studi *lapangan (field research)*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Struktur konseptual yang diuji

melibatkan *organizational psychological ownership* selaku variabel bebas, *knowledge hiding* sebagai intervensi mediasi, serta perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diterapkan dengan tujuan untuk menyajikan rekonstruksi faktual mengenai kondisi, karakteristik, dan fenomena yang ditemukan di lokasi penelitian secara terstruktur.

Analisis Verifikasi

Sisi verifikatif dalam studi ini

difokuskan untuk menguji sejauh mana kebenaran empiris dari model struktural yang dibangun, khususnya dalam mendeteksi peran mediasi *knowledge hiding* pada pusaran pengaruh *organizational psychological ownership* terhadap perilaku kerja inovatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Persepsi Responden

Persepsi responden pada variabel *organizational psychological ownership* dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1 Pernyataan Variabel *Organizational Psychological Ownership*

	Jawaban Responden					Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS	
OPO1	F 37 % 31.4%	51 43.2%	30 25.4%	0 00.0%	0 00.0%	4.06
OPO2	F 37 % 31.4%	49 41.5%	32 27.1%	0 00.0%	0 00.0%	4.04
OPO3	F 67 % 56.8%	40 33.9%	11 09.3%	0 00.0%	0 00.0%	4.47
....						
OPO9	F 59 % 50.0%	44 37.3%	15 12.7%	0 00.0%	0 00.0%	4.37

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 2 Pernyataan Variabel *Knowledge Hiding*

		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
KH1	F	0	0	21	48	49	1.76
	%	00.0%	00.0%	17.8%	40.7%	41.5%	
KH2	F	0	0	15	52	51	1.69
	%	00.0%	00.0%	12.7%	44.1%	43.2%	
KH3	F	0	0	24	48	46	1.81
	%	00.0%	00.0%	20.3%	40.7%	39.0%	
....							
KH12	F	0	0	19	48	51	1.73
	%	00.0%	00.0%	16.1%	40.7%	43.2%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

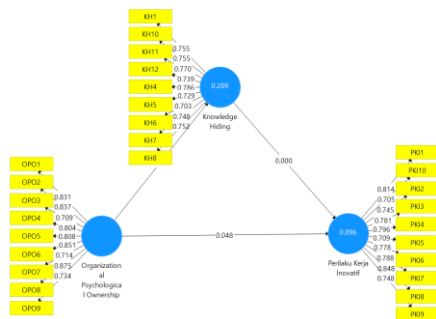
Tabel 3 Pernyataan Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Jawaban Responden						Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS	

PKI1	F	37	51	30	0	0	4.06
	%	31.4%	43.2%	25.4%	00.0%	00.0%	
PKI2	F	37	57	24	0	0	4.11
	%	31.4%	48.3%	20.3%	00.0%	00.0%	
PKI3	F	43	53	22	0	0	4.18
	%	36.4%	44.9%	18.6%	00.0%	00.0%	
PKI9	F	35	60	22	1	0	4.09
	%	29.7%	50.8%	18.6%	0.8%	00.0%	
.....							
PKI10	F	58	43	17	0	0	4.35
	%	49.2%	36.4%	14.4%	00.0%	00.0%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Analisis Data



Gambar 1 Diagram Jalur

Measurement Model

Tabel 4 Outer Loadings 1

	Know ledge Hiding	Organizational Psychological Ownership	Perilaku Kerja Inovatif
KH1	0,784		
KH10	0,708		
KH11	0,764		
KH12	0,718		
KH2	0,700		
KH3	0,673		
KH4	0,797		
KH5	0,718		
KH6	0,722		
KH7	0,725		
KH8	0,715		
KH9	0,588		
OPO1		0,831	
OPO2		0,837	
OPO3		0,709	
OPO4		0,804	

OPO5		0,808	
OPO6		0,851	
OPO7		0,715	
OPO8		0,875	
OPO9		0,734	
PKI1			0,814
PKI10			0,706
PKI2			0,745
PKI3			0,781
PKI4			0,796
PKI5			0,709
PKI6			0,778
PKI7			0,788
PKI8			0,848
PKI9			0,748

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 5 Outer Loadings 2

	Know ledge Hiding	Organizational Psychological Ownership	Perilaku Kerja Inovatif
KH1	0,755		
KH10	0,755		
KH11	0,770		
KH12	0,739		
KH4	0,786		
KH5	0,729		
KH6	0,703		
KH7	0,748		
KH8	0,752		
OPO1		0,831	
OPO2		0,837	

OPO3		0,709	
OPO4		0,804	
OPO5		0,808	
OPO6		0,851	
OPO7		0,714	
OPO8		0,875	
OPO9		0,734	
PKI1			0,814
PKI10			0,705

PKI2			0,745
PKI3			0,781
PKI4			0,796
PKI5			0,709
PKI6			0,778
PKI7			0,788
PKI8			0,848
PKI9			0,748

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 6 Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Knowledge Hiding</i>	0,903	0,909	0,920	0,561
<i>Organizational Psychological Ownership</i>	0,929	0,937	0,940	0,637
<i>Perilaku Kerja Inovatif</i>	0,924	0,927	0,937	0,597

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 7 Cross Loadings

	<i>Know ledge Hiding</i>	<i>Organizational Psychological Ownership</i>	<i>Perilaku Kerja Inovatif</i>
KH1	0,755	-0,408	-0,429
KH10	0,755	-0,506	-0,573
KH11	0,770	-0,371	-0,399
KH12	0,739	-0,434	-0,427
KH4	0,786	-0,403	-0,399
KH5	0,729	-0,329	-0,357
KH6	0,703	-0,321	-0,341
KH7	0,748	-0,318	-0,344
KH8	0,752	-0,450	-0,480
OPO1	-0,557	0,831	0,817
OPO2	-0,548	0,837	0,827
OPO3	-0,333	0,709	0,619
OPO4	-0,559	0,804	0,825
OPO5	-0,387	0,808	0,778
OPO6	-0,403	0,851	0,786
OPO7	-0,250	0,714	0,629
OPO8	-0,433	0,875	0,805
OPO9	-0,265	0,734	0,621
PKI1	-0,564	0,832	0,814
PKI10	-0,355	0,716	0,705
PKI2	-0,506	0,698	0,745
PKI3	-0,497	0,727	0,781
PKI4	-0,471	0,707	0,796

PKI5	-0,327	0,654	0,709
PKI6	-0,439	0,753	0,778
PKI7	-0,447	0,681	0,788
PKI8	-0,441	0,793	0,848
PKI9	-0,329	0,705	0,748

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 8 R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Knowledge Hiding	0,289	0,283
Perilaku Kerja Inovatif	0,896	0,895

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 9 Path Coefficients

	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
<i>Organizational Psychological Ownership -> Perilaku Kerja Inovatif</i>	0,896	37,389	0,000
<i>Organizational Psychological Ownership -> Knowledge Hiding</i>	-0,537	7,975	0,000
<i>Knowledge</i>	-0,089	2,728	0,007

<i>Hiding -></i> Perilaku Kerja Inovatif			
<i>Organizational Psychological Ownership -></i> <i>Knowledge Hiding -></i> Perilaku Kerja Inovatif	0,048	2,398	0,017

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Pembahasan

***Organizational psychological ownership* berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *organizational psychological ownership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hubungan positif tersebut menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat, dimana pegawai yang memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi melalui perilaku inovatif. Pegawai yang merasa organisasi merupakan bagian dari dirinya akan lebih peduli terhadap keberhasilan organisasi dan terdorong untuk melakukan perbaikan kerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, apabila rasa kepemilikan psikologis rendah, pegawai cenderung kurang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga perilaku inovatif juga cenderung menurun.

Organizational psychological ownership* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge hiding

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *organizational psychological ownership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *knowledge hiding*. Hubungan negatif tersebut menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat, dimana pegawai yang memiliki rasa kepemilikan psikologis tinggi terhadap organisasi cenderung lebih terbuka dalam berbagi pengetahuan dan tidak melakukan tindakan

menyembunyikan informasi kepada rekan kerja. Pegawai yang merasa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi akan memandang keberhasilan organisasi sebagai keberhasilan pribadi, sehingga mereka terdorong untuk mendukung efektivitas kerja organisasi melalui pertukaran informasi dan kolaborasi kerja. Sebaliknya, pegawai yang memiliki rasa kepemilikan rendah cenderung lebih defensif dan lebih berpotensi menyembunyikan pengetahuan demi kepentingan pribadi.

***Knowledge hiding* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif**

Bukti statistik dalam penelitian ini menegaskan bahwa *knowledge hiding* bertindak sebagai prediktor negatif yang signifikan dalam menurunkan perilaku kerja inovatif. Hubungan searah yang berkebalikan ini menjelaskan mekanisme sebab-akibat, di mana keengganan membagikan informasi menghalangi dinamika kolaborasi dan transfer pengetahuan yang dibutuhkan untuk memicu inovasi. Karakteristik inovasi di lingkungan kerja bersifat interdependen; tidak hanya digerakkan oleh kecerdasan individu, tetapi juga oleh stimulasi eksternal berupa gagasan dan keahlian rekan kerja. Ketika restriksi informasi dilakukan secara sengaja oleh anggota organisasi, ekosistem pemikiran akan mandek, yang berujung pada penurunan performa inovatif karyawan. Sebaliknya, rekonstruksi budaya kerja yang transparan dalam bertukar wawasan akan meluaskan peluang pegawai untuk melahirkan pemikiran-pemikiran kreatif dan aplikatif dalam ruang lingkup tugas mereka.

***Organizational psychological ownership* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui *knowledge hiding*.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge hiding* mampu memediasi pengaruh *organizational psychological ownership* terhadap perilaku kerja inovatif. Hubungan mediasi tersebut menunjukkan

adanya hubungan sebab-akibat yang saling berkaitan antarvariabel. Pegawai yang memiliki rasa kepemilikan psikologis tinggi terhadap organisasi cenderung tidak melakukan *knowledge hiding* karena mereka merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Penurunan perilaku menyembunyikan pengetahuan tersebut kemudian mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih terbuka, kolaboratif, dan mendukung pertukaran ide, sehingga perilaku kerja inovatif pegawai meningkat. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki *psychological ownership* yang rendah, maka kecenderungan melakukan *knowledge hiding* akan lebih tinggi, yang pada akhirnya menghambat inovasi kerja dalam organisasi.

SIMPULAN

1. Efek *Organizational Psychological Ownership* terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Berdasarkan temuan empiris, *organizational psychological ownership* terkonfirmasi memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam memacu perilaku kerja inovatif karyawan. Korelasi linear ini menandakan bahwa penguatan rasa kepemilikan psikologis secara nyata akan mengelevasi intensitas tindakan inovatif di lingkungan kerja.
2. Efek *Organizational Psychological Ownership* terhadap *Knowledge Hiding*. Pengujian statistik membuktikan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari *organizational psychological ownership* terhadap kecenderungan *knowledge hiding*.
3. Efek *Knowledge Hiding* terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Tindakan *knowledge hiding* terekam membawa dampak negatif dan signifikan terhadap destruksi perilaku kerja inovatif. Pola hubungan yang berkebalikan ini mempertegas bahwa semakin masif praktik

penyembunyian pengetahuan terjadi, maka kapasitas inovasi mandiri pegawai akan semakin tergerus.

4. Peran Mediasi *Knowledge Hiding*. Eksplorasi intervensi menunjukkan bahwa *knowledge hiding* bertindak sebagai mediator yang valid dalam menjembatani pengaruh *organizational psychological ownership* terhadap perilaku kerja inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2021). Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Anand, A., Offergelt, F., & Anand, P. (2022). Knowledge hiding: A systematic review and research agenda. *Journal of Knowledge Management*, 26(6), 1438–1457.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87–111. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163–183. <https://doi.org/10.1002/job.2057>
- Farrukh, M., Meng, F., Raza, A., & Wu, Y. (2022). Innovative work behavior: The what, where, who, how and

- when. *Personnel Review*, 52(1), 74–98. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0854>
- Grubbs, J. B., Exline, J. J., McCain, J. L., Campbell, W. K., & Twenge, J. M. (2019). Psychological entitlement and ambivalent sexism: Understanding the role of narcissism. *Personality and Individual Differences*, 139, 252–259.
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/00273171.2014.962683>
- Kiersch, C. E., & Byrne, Z. S. (2015). Is being authentic being fair? Multilevel examination of authentic leadership, justice, and employee outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 292–303.
- Liu, F., & Zhou, K. (2021). Idiosyncratic deals and creative deviance: The mediating role of psychological entitlement. *R&D Management*, 51(5), 433–446.
- Mustafa, M. J., Badri, S. K. Z., & Ramos, H. M. (2024). Linking middle-managers' ownership feelings to their innovative work behavior: The mediating role of affective organisational commitment. *Journal of Management & Organization*, 30(6), 2418–2435.
- Naqshbandi, M. M., Tabche, I., & Choudhary, N. (2019). Managing open innovation: The roles of empowering leadership and employee involvement climate. *Management Decision*, 57(3), 703–723.
- Naumann, C. M., Minsky, B. D., & Sturman, M. C. (2002). The use of the concept of entitlement in management: A historical and contemporary analysis. *Journal of Management History*, 8(2), 169–184.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Pan, W., Zhang, Q., Teo, T. S. H., & Lim, V. K. G. (2018). The dark triad and knowledge hiding. *International Journal of Information Management*, 42, 36–48. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.05.008>
- Xiong, C., Chang, V., Scuotto, V., Shi, Y., & Paoloni, N. (2021). The social-psychological approach in understanding knowledge hiding within international R&D teams: An inductive analysis. *Journal of Business Research*, 128, 799–811.
- Zhao, H., & Xia, Q. (2019). The relationship between psychological entitlement and employees' knowledge hiding behavior: A moderated mediation model. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1749–1769.
- Zitek, E. M., & Jordan, A. H. (2019). Psychological entitlement predicts failure to follow instructions. *Personality and Individual Differences*, 141, 19–24.