

مقاله پژوهشی

تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی

نقش میانجی تناسب فرد با سازمان و اثرات تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی

Doi: 10.30508/kdip.2025.504177.1133

عباس عباس‌آبادی^۱ | حجت‌اله آتشی گلستانی (نویسنده مسئول)^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی (واحد سبزوار)، سبزوار، ایران.

۲- استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی (واحد سبزوار)، سبزوار، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶

صفحه: ۶۳-۴۷

چکیده

سبک رهبری مسئولیت‌پذیر بر پایه مفاهیم و انگاره‌های مشترک مسئولیت‌پذیری سازمان، رهبری اخلاقی و قانونی شکل گرفته است. در عین حال پرسنل شایسته نقش حیاتی در به اشتراک‌گذاری اطلاعات دارند تا متقابلاً به یکدیگر در دستیابی به اهداف عملکرد کمک کنند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی تناسب فرد با سازمان و اثرات تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی در میان کارکنان سازمان تامین اجتماعی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان خراسان رضوی هستند. نمونه پژوهش بر اساس فرمول کوکران شامل ۲۷۲ نفر است. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش، پرسشنامه استاندارد برگرفته از تحقیق حیدر و همکاران (۲۰۲۲) است. جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با نرم افزار اسمارت‌پی.ال.اس. استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری مسئولیت‌پذیر بر تناسب فرد-سازمان و رفتار تسهیم دانش کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان خراسان رضوی دارای تأثیر مثبت و معناداری است. همچنین تناسب فرد-سازمان در رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و رفتار تسهیم دانش کارکنان نقش میانجی دارد و فرهنگ سازمانی رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و تناسب فرد-سازمان را به طور مثبت و معناداری تعدیل می‌کند. براساس این پژوهش می‌توان بیان کرد مدیر با سبک رهبری مسئولیت‌پذیر با توجه به فرهنگ سازمانی از طریق تاثیرگذاری که بر ارتباطات کارکنان و روابط سازنده شغلی آنها دارد می‌تواند رفتار تسهیم دانش کارکنان را بهبود و ارتقا بخشد.

کلمات کلیدی: رهبری مسئولیت‌پذیر، تناسب فرد-سازمان، رفتار تسهیم دانش، فرهنگ سازمانی، کارکنان تامین اجتماعی.

۱- مقدمه

قوی میان تسهیم دانش در سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای آن، با بررسی مقالات مختلف اعلام نمودند که انتقال و تسهیم دانش یکی از حوزه های جذاب برای پژوهش در سال های مختلف بوده است. به نظر مناسب ترین معیار برای ارتقای به اشتراک گذاری دانش، استراتژی های نرمی است که مبتنی بر جو و نقش رهبری واحد خاص سازمانی است (سریواستاوا، بارتول، ولاکی^۱، ۲۰۰۶؛ هالشگر، اندرسون و سالگادو^۲، ۲۰۰۹). با علم به اینکه اعضای گروه انتظار دارند تا رهبر با آنها در مشارکت ایده ها و اطلاعات شان منصفانه رفتار کند، با احتمال بیشتری ترغیب می شوند تا اطلاعات منحصر به فردشان را با دیگران به اشتراک بگذارند (سریواستاوا و همکاران، ۲۰۰۶). از سوی دیگر، تحقیقات گذشته نشان می دهد که رهبری مسئولانه یک محرک مهم برای عملکرد شغلی است، زیرا به عنوان یک الگو برای کارکنانی عمل می کند که برای دستیابی به اهداف شغلی انگیزه کار سخت دارند (حیدر، اکبر، تسین، پالووا، و جلیل^۳، ۲۰۲۲).

لذا، یکی از متغیرهای چالش برانگیز، سبک رهبری است که به عنوان فونونی برای تأثیرگذاری و هدایت فعالیتهای دیگران تعریف می شود (عسگری، مسکین نژاد، و طاهرپور^۴، ۲۰۲۰). اخیراً در بین سبکهای رهبری متعددی که در مطالعات گذشته ارائه شده است، سبک رهبری مسئولیت پذیر به عنوان شکلی از رابطه متقابل و تعاملی بین اخلاقیات^۵، رهبری^۶ و مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان^۷ در ادبیات مدیریت شکل گرفته است (پاتزر، وگتلاین، و اسچیرر^۸، ۲۰۱۸). در واقع با افزایش تمرکز ادبیات حوزه مدیریت سازمان بر مفهوم مسئولیت پذیری

از آنجا که سازمان ها نیاز دارند کارایی خود را بهبود بخشند (آرپاکی^۱، ۲۰۱۷)، سازمان هایی دارای این قابلیت هستند که بتوانند دانش را از فردی به فرد دیگر و در نتیجه از یک واحد سازمانی به واحد دیگر انتقال دهند (هانسن^۲، ۲۰۰۲). در محیط کسب و کار کنونی دانش به عنوان یک قابلیت کلیدی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان ها مطرح است (کارگر شورکی و حاجی محمدعلی جهرمی، ناظری، و رشیدی، ۱۳۹۵). رفتار تسهیم دانش ایجاد سهولت در یادگیری از طریق به اشتراک گذاری دانش برای رسیدن به ایده ها، محصولات و فرایندهای قابل استفاده (لیندسی^۳، ۲۰۰۶) رفتار تسهیم دانش به عنوان یک فرآیند پیچیده ولی ارزش آفرین، بنیاد و پایه بسیاری از استراتژی های مدیریت سازمان ها بیان شده است (سالونکه، ویروارداو و مک کل-کندی^۴، ۲۰۱۹). تحقیقات نشان داده اند که میزان تبادل دانش در سازمان با قابلیت نوآوری و سطوح بالاتر از بهره وری رابطه مثبت دارد (مسمر-مگنوس و دچورچ^۵، ۲۰۰۹). در واقع، هنگامی که یک دانش جدید وارد بخشی از سازمان می شود و یا در آن خلق می گردد، باید به بخش های دیگر نیز منتقل شود و گرنه تأثیر بسیار کمی بر سازمان خواهد داشت (لیو و لیو^۶، ۲۰۰۸). مطالعات قبلی تأکید نموده اند که تسهیم دانش، رابطه مثبت با کاهش هزینه های تولید، تکمیل سریعتر پروژه های توسعه محصول جدید، عملکرد تیمی، قابلیت نوآوری بنگاه و عملکرد بنگاه شامل افزایش فروش و درآمد حاصل از محصولات و خدمات جدید دارد (کامپنگز^۷، ۲۰۰۴؛ هانسن، ۲۰۰۲؛ مسمر-مگنوس و دچورچ، ۲۰۰۹). از این رو، مو، پنگ و لاو^۸ (۲۰۰۸) با توجه به وجود رابطه

- 1- Arpaci
- 2- Hansen
- 3- Lindsey
- 4- Salunke, Weerawardena, & McColl-Kennedy
- 5- Mesmer-Magnus & DeChurch
- 6- Liu & Liu
- 7- Cummings
- 8- Mu, Peng, & Love
- 9- Srivastava, Bartol, & Locke
- 10- Hülsheger, Anderson, & Salgado
- 11- Haider, Akbar, Tehseen, Poulouva, & Jaleel
- 12- Asgari, Mezginejad, & Taherpour
- 13- Ethics
- 14- Leadership
- 15- Corporate social responsibility
- 16- Patzer, Voegtlin, & Scherer

کارکنان با توجه به نقش میانجی تناسب فرد با سازمان و اثرات فرهنگ سازمانی در میان کارکنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان رضوی پرداخته شده است. به طور کلی، به دلیل وجود شواهد تجربی محدود در زمینه موضوع پژوهش، نتایج قابل اطمینان اندکی وجود دارد و به دلیل تفاوت‌های موجود در ویژگی‌های جوامع، تعمیم نتایج تحقیقات خارجی به داخل کشور به سادگی امکان‌پذیر نیست. از این رو، تحقیق حاضر در راستای رفع خلأ نظری و تجربی موجود، کمک شایانی به درک عوامل مؤثر بر اشتراک دانش در یک سازمان بزرگ بیمه‌ای می‌نماید.

۲- مبانی نظری

رهبری مسئولیت‌پذیر: قدمت واژه رهبری بنا بر تحقیقات انجام شده به ۱۳۰۰ سال قبل از میلاد مسیح بر می‌گردد و سابقه‌ای دیرینه دارد. در طول سال‌های دراز، رهبری در شکل‌های مختلف تعریف و خلاصه شده است. تعاریفی که از رهبری ارائه شده است به تعداد کسانی است که در صد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند (افجه‌ای، ۱۳۹۴). در همین راستا، متغیرهای متعددی در ادبیات مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این میان، یکی از متغیرهای چالش برانگیز، سبک رهبری است که به عنوان فنونی برای تأثیرگذاری و هدایت فعالیت‌های دیگران تعریف می‌شود (عسگری و همکاران، ۲۰۲۰). اخیراً در بین سبک‌های رهبری متعددی که در مطالعات گذشته ارائه شده است، سبک رهبری مسئولیت‌پذیر به عنوان شکلی از رابطه متقابل و تعاملی بین اخلاقیات^۱، رهبری^۲ و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان^۳ در ادبیات مدیریت شکل گرفته است (پاترز و همکاران، ۲۰۱۸). در واقع با افزایش تمرکز ادبیات حوزه مدیریت سازمان بر مفهوم مسئولیت‌پذیری اجتماعی، نگاه به رهبری سازمان نیز تغییر مهمی پیدا کرده است (لین و همکاران، ۲۰۲۰).

سبک رهبری مسئولیت‌پذیر به عنوان رویکرد و چشم اندازی از کارکنان و نگاه‌شان به کنش‌ها و تصمیم‌گیری‌های رهبران برای خلق ارزش سازمانی شناخته

اجتماعی، نگاه به رهبری سازمان نیز تغییر مهمی پیدا کرده است (لین، هانگ، و هانگ، ۲۰۲۰). رهبری مسئولیت‌پذیر بر پایه مفاهیم و انگاره‌های مشترک مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، رهبری اخلاقی و قانونی شکل گرفته است (تستان و داوودی، ۲۰۱۹). برای کسب و کارها، رهبران مسئول و کارکنان آگاه دارایی‌های ضروری هستند. برای الهام بخشیدن به انگیزه کارمندان، رهبران مسئول نقش کلیدی را به عنوان الگو ایفا می‌کنند. در عین حال، پرسنل شایسته نقش حیاتی در به اشتراک‌گذاری اطلاعات دارند تا متقابلاً به یکدیگر در دستیابی به اهداف عملکرد کمک کنند (به عنوان مثال، از طریق نوآوری‌های مفید). در نتیجه تلاش‌های چنین رهبران مسئول و آگاهی کارکنان، تأکید زیادی بر آنچه «رهبری مسئولانه» و «اشتراک‌گذاری دانش» نامیده می‌شود، شده است (حیدر و همکاران، ۲۰۲۲).

در این تحقیق، با توجه به شکاف موجود در تحقیقات داخلی برای ارزیابی نقش میانجی تناسب فرد-سازمان در رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و اشتراک دانش، این مساله در یکی از سازمان‌های مهم و بزرگ کشور مورد بررسی قرار گرفته است. تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف به چنان جایگاهی رسیده است که می‌تواند با ایجاد اطمینان نقش کلیدی در توسعه اجتماعی و اقتصادی این کشورها ایفا نماید (کیانی و طباطبایی، ۱۴۰۲). در ایران نیز، سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های بیمه‌ای با پوشش ۴۳ میلیون نفر از جمعیت کشور و بیش از ۶۳ هزار نفر پرسنل با قلمروهای گسترده بیمه‌ای، درمانی و سرمایه‌گذاری تأثیر مهم و کلیدی در ساختار اقتصادی و اجتماعی کشور دارد و عملکرد این سازمان بسیار مهم است. فشار ناشی از انقلاب ارتباطات و فناوری اطلاعات، بالارفتن سطح انتظارات مشتریان (بیمه‌شدگان) و تغییر الگوی رفتاری آنان در مواجهه با شرکت‌های بیمه از جمله سازمان تأمین اجتماعی مساله نوع مدیریت و توجه به کارکنان را به موضوع ضروری و حیاتی تبدیل کرده است. لذا با توجه به آنچه بیان شد در این پژوهش به بررسی تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار تسهیم دانش

1- Lin, Huang, & Huang

2- Tatan & Davoudi

3- Ethics

4- Leadership

5- Corporate social responsibility

می‌شود (هاکوئه، فرنانده و کاپوتی، ۲۰۱۹). این رهبران در هنگام تصمیم‌گیری‌های سازمانی خود به منافع کارکنان و سایر ذینفعان توجه دارند (موسس و پوهاکا، ۲۰۱۹). رهبری مسئولیت‌پذیر در یک تعریف کلی به فرایندی اشاره دارد که منجر به شکل‌گیری و حفظ روابط مثبت بین ذینفعان داخلی و بیرونی سازمان می‌گردد (هان و همکاران، ۲۰۱۹). رهبری مسئولیت‌پذیر به عنوان رهبری شناخته می‌شود که با تکیه بر استانداردهای اخلاقی و قانونی سعی در رسیدن به تصمیم جمعی با حفظ منافع گروه‌های درگیر در تصمیم‌گیری سازمانی دارد (هاکوئه و همکاران، ۲۰۱۹). برخورداری از استانداردهای اخلاقی و قانونی عمل، الزامات داخلی رفتاری (پیروی از اخلاق) دیگر خواهی و خیرخواهی، توجه به پیامدهای تصمیم‌گیری‌های فردی و مدیریتی و خودقضاوتگری سبب می‌گردد که این سبک رهبری جوی مطلوب برای رفتار شهروندی سازمانی فراهم آورد (هان، وانگ و یان، ۲۰۱۹).

رفتار تسهیم دانش: مدیریت دانش طی چند دهه گذشته مورد توجه بسیاری قرار گرفته است، زیرا هم محققان و هم دست‌اندرکاران نقش حیاتی دانش را در اقتصاد مدرن و صنعت خلاق تأیید کرده‌اند (لاتیلا، فراتین، پتروزیلی، و برنز، ۲۰۱۸). در محیط کسب و کار کنونی دانش به عنوان یک قابلیت کلیدی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار در سازمان‌ها مطرح است (نادی و احمدی، ۱۳۹۸). از آنجا که سازمان‌ها نیاز دارند کارایی خود را بهبود بخشند (آریاکی، ۲۰۱۷)، سازمان‌هایی دارای این قابلیت هستند که بتوانند دانش را از فردی به فرد دیگر و در نتیجه از یک واحد سازمانی به واحد دیگر انتقال دهند (هانس، ۲۰۰۲). به عبارتی دانش، سرمایه‌ای قابل مدیریت است که قابل اشتراک‌گذاری است (شائمی برزکی، کیان‌پور و شاکری، ۱۳۹۷).

مهم‌ترین فاکتور فردی برای تضمین مدیریت دانش،

تسهیم دانش است. تسهیم دانش مهم‌ترین بخش و چالش مدیریت دانش است و به اشتراک‌گذاری دانش می‌تواند به عنوان یکی از اصلی‌ترین عناصر در فرآیندهای مدیریت دانش در کسب و کار منعکس شود (امیدپناه، نایب‌زاده، دهقان دهنوی، و اسلامی، ۱۴۰۰). این امر مستلزم آن است که شرکت‌ها نه فقط به اشتراک‌گذاری دانش روی آورند بلکه آن را به خوبی در فرآیندهای روزانه سازمانی ادغام کنند (لیوپس و فوس، ۲۰۱۶). تسهیم دانش که بر اشتراک گذاشتن دانش به صورت داوطلبانه بین افراد و تیم‌ها دلالت دارد، امری حیاتی در مدیریت دانش سازمان به شمار می‌رود. تسهیم دانش را می‌توان فعالیتی نظام‌مند جهت انتقال و مبادله دانش و تجربه بین اعضای یک گروه یا سازمان تعریف نمود. کارکنانی که از سیستم مدیریت دانش استفاده می‌کنند، بر مبنای اعتقادات و منافع خاص دانش را به اشتراک می‌گذارند. زمانی که کارکنان، تمایل به اشتراک دانش دارند، سیستم مدیریت دانش در سازمان موفق می‌شود. لذا، رفتار تسهیم دانش نقش تعیین‌کننده در مدیریت دانش دارد (ماهارانی و همکاران، ۲۰۲۴). تسهیم دانش سازمانی، به عنوان نشانه کامل فضای تعاملات اجتماعی در سازمان، نیازمند انتقال آن چیزی است که افراد می‌دانند. اساسی‌ترین چالش مدیریت دانش، تسهیم دانش است و نه تولید آن. دانشی که اشاعه داده نشود، ارزش بسیار محدودی برای سازمان دارد. تسهیم دانش را می‌توان عرضه و تبادل اطلاعات و دانش جهت مساعدت به دیگران برای حل و فصل مسائل، خلق ایده‌های نوین و یا پیاده‌سازی سیاست‌ها و شیوه‌های نوین تعریف کرد (زیممن، اشری، لیلیو، و گرباسی، ۲۰۱۸). امروزه به دلیل رقابت بیشتر میان سازمان‌ها، این گونه وظایف پیچیده‌تر شده و همین موضوع باعث ایجاد نقش با ارزش تسهیم دانش شده است (چن، داویسون، مائو و وانگ، ۲۰۱۸). این موضوع برای شرکت‌هایی که در

- 1- Haque, Fernando, & Caputi
- 2- Moses & Pohaka
- 3- Han et al.
- 4- Han, Wang, & Yan
- 5- Latilla, Frattini, Petruzzelli, & Berner
- 6- Llopis & Fos
- 7- Maharani et al
- 8- Zimmermann, Oshri, Lioliou, & Gerbasi
- 9- Chen, Davison, Mao, & Wang,

برای جذب سازمان و اهداف انتخاب شغل است. از سویی، همگرایی ارزش از شاخص‌های کلیدی در بهبود هوش معنوی است و می‌تواند زمینه‌های مناسب را در جهت ارتقای آن فراهم سازد (کالیانی و ساروانان^۹، ۲۰۲۰)؛ بنابراین، این عملیاتی‌سازی خاص تناسب فرد-سازمان به طور مکرر با جاذبه سازمانی مرتبط بوده و تفاوت‌های فردی را از نظر جاذبه سازمانی در طی فرآیند استخدام گزارش می‌کند (قیلن و همکاران، ۲۰۲۱).

تناسب فرد و سازمان یک جز از مفهوم گسترده‌تر تناسب فرد و محیط است (قلی پور، روشن‌نژاد، و شرافت، ۱۳۸۹). تحقیقات صورت گرفته در این حوزه بسیار گسترده است (ریسمن، اریسکون و دیفن‌دروف^{۱۰}، ۲۰۱۶). این مفهوم به همگرایی افراد با محیط کاری اشاره دارد. در چارچوب این مفهوم محققان، همگرایی را در سطوح مختلفی مانند فرد و شغل، فرد و گروه و... مورد بررسی قرار داده‌اند (ساراک، افیل، و اریلمان^{۱۱}، ۲۰۱۴). تاریخچه این مفهوم به صورت دقیق به دهه ۱۹۵۰ و کار دانشمندان علوم رفتار سازمانی و حرکت به سمت تمرکز بر جذاب کردن موقعیت‌های شغلی جهت کاهش مشکلات و افزایش سطح عملکرد شغلی برمی‌گردد، بسیاری از متغیرها به صورت نظری و تجربی در گستره مطالعاتی تناسب فرد و سازمان مشخص شد (فاروکی و ناگندرا^{۱۲}، ۲۰۱۴). نظریه تناسب ادراک شده شخص-سازمان پیشنهاد می‌کند که در برخی موقعیت‌ها، ویژگی‌هایی از فرد با ویژگی‌هایی از سازمان مطابقت دارد و این تناسب بر پیامدهای فردی اثر می‌گذارد. در واقع، ابعادی از فرد و ادراک وی از موقعیت با یکدیگر تعامل می‌کند و بر رفتار فرد اثر می‌گذارد (سیمونز^{۱۳}، ۲۰۱۴).

فرهنگ سازمانی: فرهنگ^{۱۴} به معنی انگیزه‌ها، ارزش‌ها،

پی‌پیشرفت مستمر هستند در اولویت قرار دارد (شارکا و اِپسن^۱، ۲۰۱۷) و سازمان باید از تبادل دانش بین اعضای خود حمایت نماید (تفیری و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین طراحی و در نظر گرفتن سیستمی برای اشتراک اطلاعات، از ضروریات سازمان‌ها محسوب می‌شود (لیو، ژانگ، ایوانس و اکسی^۲، ۲۰۱۹). و همین موضوع، محیط سازمان را از وضعیت مکانیکی به حالت ارگانیک تبدیل می‌کند (تن^۳، ۲۰۲۰). هدف از به اشتراک‌گذاری دانش، انتقال تجربیات و دانش به نسل بعدی کارکنان است زیرا دانش را می‌توان با بازنشستگی، استعفاء و حتی از طریق ارتقاء از دست داد. از اینرو، بازده حیاتی اشتراک دانش، ایجاد دانش جدید است که عملکرد سازمان را به میزان قابل توجهی بهبود می‌بخشد (الهوامده^۴، ۲۰۰۳).

تناسب فرد-سازمان: حیطة توجه به کارکنان در سال‌های اخیر در حال گسترش است و موضوع انطباق افراد با سازمان‌ها نیز در کنار تناسب با شغل مورد توجه پژوهشگران است (مورلی^۵، ۲۰۰۷). تناسب میان ارزش‌های کارکنان با فرهنگ سازمان‌شان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی، تعهد نسبت به سازمان و تغییر و تبدیل است (لی، ریچ و سونگ^۶، ۲۰۱۰). تناسب فرد-سازمان اغلب به عنوان هم‌خوانی ارزشی بین افراد و سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود (قیلن، دی‌کومان و سیلس^۷، ۲۰۲۱). پژوهشی که باروش فراترکیب صورت گرفته است، تأیید می‌کند که تناسب فرد-سازمان (که همگرایی ارزش نیز نامیده می‌شود) با جذب سازمانی در تمام مراحل فرآیند استخدام مرتبط است (آگرسلف، فاسینا، و کریچی^۸، ۲۰۱۲). همگرایی ارزش حتی فراتر از عواملی مانند: کیفیت فرآیند استخدام، شغل و عناصر سازمانی، همچنان پیش‌بینی‌کننده مهمی

- 1- Sarka & Ipsen
- 2- Liu, Zhang, Evans, & Xie
- 3- Tuan
- 4- Al-Hawamdeh
- 5- Morley
- 6- Lee, Reiche, & Song
- 7- Ghielen, De Cooman, & Sels
- 8- Uggerslev, Fassina, & Kraichy
- 9- Kalyani & Saravanan
- 10- Risman, Erickson, & Diefendorff
- 11- Saraç, Efil, & Eryilmaz
- 12- Farooqui & Nagendra
- 13- Simmons
- 14- Culture

پذیرفته شده‌اند، دلالت می‌کند. فرهنگ سازمانی به افراد کمک می‌کند تا فعالیت‌های سازمان را دریابند. بنابراین هنجارهای رفتار برای آن‌ها مشخص می‌شود (بوگلسدیج، کوین، و نوردرهاون^۵، ۲۰۰۹). فرهنگ سازمانی به عنوان مفهوم کلی است که اعتقادات، ایدئولوژی، سنت، هنجار، رسوم، دانش و فناوری را شامل می‌شود و عامل مهمی است که رفتار سازمان و اعضای آن را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (فلیپ و ماکوین^۶، ۲۰۰۴).

هه، ژوو، جیانگ، آناند، و ژوو^۷ (۲۰۲۵) تحقیقی با عنوان «رهبری مسئولیت پذیر و پنهان‌سازی فریبنده دانش» بیان می‌کنند: کلید جلوگیری از درگیر شدن کارکنان در مخفی کردن دانش، ایجاد یک محیط مسئول است. هدف مطالعه آنان با تکیه بر نظریه شناخت اجتماعی، بررسی عواملی است که مانع از پنهان شدن فریبنده دانش می‌شود و مسیرهای بالقوه‌ای برای تقویت شناخت اخلاقی فردی ایجاد می‌کند. این مطالعه اثر تعدیل‌کننده تطابق ارزش رهبر-پیرو را بر این روابط نیز تحلیل می‌کند. این مطالعه با استفاده از داده‌های ۳۴۱ کارمند تمام وقت در صنایع مختلف خدماتی در چین، روش تجزیه و تحلیل مسیر را انجام داده است. نتایج تحقیق آنها، نشان می‌دهد که رهبری مسئولانه با پنهان کردن فریب دانش کارکنان ارتباط منفی دارد. انعکاس اخلاقی کارکنان این رابطه را میانجی می‌کند، در حالی که تطابق ارزشی رهبر و پیرو تأثیر غیرمستقیم رهبری مسئول بر پنهان‌سازی فریب آمیز دانش از طریق بازتاب اخلاقی را تعدیل می‌کند. مطالعه پاداک و جها^۸ (۲۰۲۵) با اقتباس از نظریه یادگیری اجتماعی، به بررسی رابطه بین سبک‌های رفتاری رهبری مسئولانه (ابزاری و یکپارچه) و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان می‌پردازد. این مطالعه همچنین نقش میانجی کارمندان و نقش تعدیل‌کننده اشتراک دانش را در رابطه بین رفتار رهبری مسئولانه و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان را بررسی می‌کند. داده‌ها از ۲۳۰ کارمند در سطوح مختلف

باورها، هویت‌ها و تفسیرها یا معانی وقایع مهمی است که در نتیجه تجربه معمول اعضای سازمان یا جامعه‌ای حاصل می‌شود (هاوس، جاویدان، هانگز، و دورفمن^۱، ۲۰۰۲). فرهنگ سازمانی^۲ به عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان‌ها شناخته شده است؛ به گونه‌ای که انبوه مطالعات در دهه ۱۹۸۰ در حیطه فرهنگ سازمانی صورت گرفته است (بنت و والددس^۳، ۲۰۰۶). فرهنگ سازمانی همانند فرهنگ ملی، عمده‌ترین وجه تمایز سازمان‌ها از یکدیگر را چه در سطح ملی و چه در سطح بین‌المللی تشکیل می‌دهد و موجبات انسجام و تعهد اعضا را نسبت به اهداف سازمان پدید می‌آورد (عامری‌فرو و جهانی، ۱۳۹۲). هدف اصلی مطالعات فرهنگ سازمانی افزایش قدرت انطباق‌پذیری سازمانی، یادگیری و سازگار شدن با محیط رقابتی است تا هدف نهایی اثربخشی سازمانی حاصل شود (فانگ^۴، ۲۰۰۷).

بنا به تعریف، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از معانی، اعتقادات، باورها و ارزش‌های مشترک است که توسط یک گروه یا سازمان حفظ شده و بر اندیشه و رفتار اعضای گروه و سازمان اثر می‌گذارد (کاظمی و ابراهیم‌خانی، ۱۳۹۴). در تعریف دیگر، فرهنگ سازمانی شامل عناصر متعددی است که از عناصر شناختی نهفته همچون مفروضات، ارزش‌ها و باورها تا عناصر آشکارتر همچون مصنوعات و الگوها، ارزش‌ها، عملیات و رفتارها را در بر می‌گیرد (خرزاییان، اشرف گنجویی و زارعی، ۱۳۹۹). فرهنگ را روح سازمان تعریف می‌کنند. فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است. اگر فرهنگ منسجم و متناسب با اهداف سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارایی و اثربخشی افزایش می‌یابد. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از فرضیات اساسی است که افراد سازمان در روبه‌رو شدن با مسائل برای انطباق با محیط و دستیابی به وحدت و انسجام داخلی، ایجاد می‌کنند. فرهنگ سازمانی بر ارزش‌ها، عقاید، فرضیه‌ها، هنجارها و اهدافی که به طور وسیع در سازمان‌ها

- 1- House, Javidan, Hanges, & Dorfman
- 2- Organizational Culture
- 3- Bennett & Valdes
- 4- Fang
- 5- Beugelsdijk, Koen, & Noorderhaven
- 6- Philip & McKeown
- 7- He, Zhou, Jiang, Anand, & Zhou
- 8- Pathak and Jha

طریق رفتار اشتراک دانش مثبت است. نشان داده شده که تناسب فرد-سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش به طور مثبت بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر می‌گذارد، اگرچه متغیر میانجی تأثیر تناسب فرد-سازمان را بر رفتار کاری نوآورانه افزایش نداد. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین بر فرد-سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. ژانگ، الدورار، اختر، ژانگ و لیو^۳ (۲۰۲۱) در پژوهش با عنوان رهبری مسئولانه چگونه بر رفتارهای سبز داوطلبانه کارکنان در محل کار تأثیر می‌گذارد؟ یک مدل فرآیند دوگانه چندسطحی از رفتارهای داوطلبانه سبز در محل کار، بیان کردند به طور خاص، رهبری مسئولیت‌پذیر یک پیش‌بینی‌کننده مهم رفتار داوطلبانه در محیط کار بود. علاوه بر این، ارزش‌های سبز کارکنان مکانیسم شناسایی سازمانی را تقویت کرد و فرآیند جوکار سبز را در رابطه بین رهبری مسئول و رفتار داوطلبانه محیط کار کاهش داد. راتناساری و سودرما^۴ (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در رابطه بین تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه انجام دادند. نتایج نشان داد که تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند، همچنین تأثیر غیرمستقیم تناسب فرد و سازمان و رفتار به اشتراک گذاری دانش بر رفتار کاری نوآورانه از طریق متغیر میانجی توانمندسازی روانشناختی معنادار شناخته شده است. کودن و گروئنولد (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان اثر میانجی درگیری شغلی بر رابطه بین تناسب فرد-سازمان و اشتراک دانش به این نتیجه رسیدند که بین سطح استقلال، تناسب فرد-سازمان و درگیری کاری و متعاقباً سطح اشتراک دانش نسل‌های مختلف متخصصان شاغل در شرکت‌های خدمات فناوری اطلاعات، رابطه وجود دارد. خسروی، زارعی، بیات، و زرین‌آبادی (۱۴۰۳) الگوی رفتار اشتراک دانش پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه را رایج کردند. در بخش کیفی ۹ مؤلفه اصلی نگرش، پاداش، منافع متقابل، شهرت و هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری،

شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی جمع‌آوری شد. همه فرضیه‌ها پشتیبانی می‌شوند، به جز نقش میانجی کار معنادار که تا حدی پشتیبانی شد. یافته‌ها نشان داد؛ اشتراک دانش، اثر مستقیم ابزاری و یکپارچه رهبری مسئولانه را بر کار معنادار و اثر غیرمستقیم آن رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان را تقویت می‌کند. حیدر و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار تسهیم دانش پرداختند. علاوه بر این، آنها نقش میانجی تناسب فرد-سازمان را در رابطه بین مسئولیت‌پذیر و رفتار تسهیم دانش و نقش تعدیل‌گر فرهنگ موسسه آموزش عالی در رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و تناسب فرد-سازمان را بررسی کردند. داده‌ها از ۲۹۵ پاسخ‌دهنده (معلمان، رئیس بخش و کارکنان مدیریت) از دانشگاه‌های واقع در شهرهای مختلف چین جمع‌آوری شد. داده‌ها در یک زمان و به صورت آنلاین جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری - حداقل مربعات جزئی (PLS) به صورت کمی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که رهبری مسئولیت‌پذیر به طور مستقیم و به طور غیرمستقیم از طریق تناسب فرد-سازمان به عنوان متغیر میانجی بر رفتار تسهیم دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین فرهنگ مؤسسه آموزش عالی رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و تناسب فرد-سازمان را به طور مثبت و معنادار تعدیل می‌کند.

خو، برادلی، و لیانگ^۱ (۲۰۱۱) به بررسی در مورد تأثیر جو گروهی و توانمندسازی بر رفتار اشتراک گذاری دانش اعضای گروه پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که جو گروهی و توانمندسازی رهبری به شکلی معنادار بر رفتار اشتراک دانش با تأثیرگذاری بر نگرش نسبت به اشتراک گذاری دانش رابطه دارد. سادیجو و پرامسوری^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان اثرات اشتراک دانش و تناسب فرد-سازمان بر رابطه بین رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول آفرین به طور مستقیم بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر نمی‌گذارد. با این حال، تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه از

1- Xue, Bradley, & Liang

2- Sudibjo & Prameswari

3- Zhang, Ul-Durar, Akhtar, Zhang, & Lu

4- Ratnasari & Sudarma

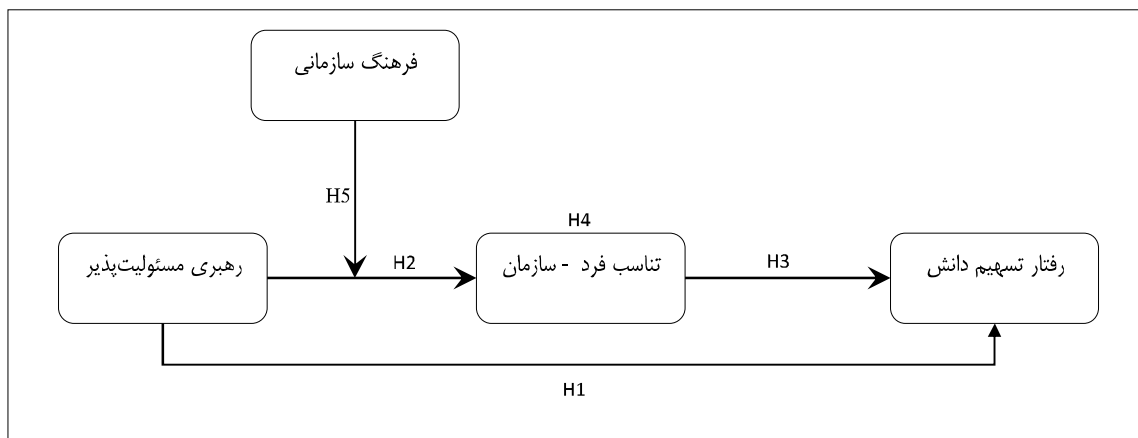
قصد، ریسک و ابزارهای اشتراک دانش شناسایی شدند. در آمار توصیفی از دید پرستاران نگرش، پاداش، منافع متقابل، شهرت و هنجارهای ذهنی با میانگین بالاتر از حد متوسط بر رفتار اشتراک دانش مؤثر بودند. در آمار استنباطی، صرفاً نگرش، کنترل رفتاری و پاداش بر رفتار اشتراک دانش اثر معنی داری داشتند. تفری، مهدی رکن آبادی، و ساری صراف (۱۴۰۲) رابطه بین خلاقیت و مدیریت دانش در سازمان تامین اجتماعی را بررسی کردند. آنان برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد خلاقیت رایبیز و مدیریت دانش جوزف حداد استفاده کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج نشان داد که میان خلاقیت و مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های مدیریت دانش می‌توانند خلاقیت را پیش‌بینی کنند. دونلو (۱۴۰۱) در مقاله‌ای با عنوان مطالعه رابطه بین ابعاد تناسب فرد و سازمان با تسهیم دانش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان بیان کرد که بین تناسب فرد و سازمان با تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین تناسب فرد و سازمان با تسهیم دانش کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان نیز رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد.

محبی، زندی، و کیانی فتوت (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان ارتباط رهبری مسئولیت‌پذیر با رفتارهای مراقبتی پرستاران: نقش میانجی افتخار سازمانی بیان کردند که بین رهبری مسئولیت‌پذیر و رفتارهای مراقبتی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. ارتباط رهبری مسئولیت‌پذیر با افتخار سازمانی مثبت و معنادار بود. همچنین بین افتخار سازمانی و رفتارهای مراقبتی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. در رابطه با رهبری

مسئولیت‌پذیر و رفتارهای مراقبتی پرستاران اثر معناداری مشاهده نشد، اما اثر مستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر بر افتخار سازمانی معنادار بود. اثر مستقیم افتخار سازمانی بر رفتارهای مراقبتی هم معنادار بود. در نهایت، اثر غیرمستقیم رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتارهای مراقبتی پرستاران با واسطه افتخار سازمانی معنادار بود. رودی، موسوی چلک، ضیایی، و شریف مقدم (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی مولفه‌های رهبری و فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش ضمنی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی ایران بیان کردند که رابطه مثبت و معنی داری بین رهبری سازمانی با ابعاد (توانمندسازی گروهی، تیم‌سازی، مربی‌گری، خودارزیابی مستمر و بهبود مستمر عملکرد) و فرهنگ سازمانی با ابعاد (انسجام و هماهنگی، مشتری‌مداری، یادگیری سازمانی، نیت و جهت استراتژیک و چشم‌انداز) با تسهیم دانش ضمنی دارد. بر اساس نتایج پژوهش، مولفه‌های رهبری سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش ضمنی مؤثر بوده و نقش اساسی در توانمندسازی کارکنان در انجام فعالیت‌های سازمانی، کسب مهارت‌های لازم، نوآوری و خلاقیت، آینده‌نگری، افزایش بهره‌وری، وحدت سازمانی، کسب مزیت رقابتی پایدار و تعلق خاطر به سازمان می‌شود.

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع اکتشافی با استفاده از پرسشنامه استاندارد شامل سوال‌های جمعیت‌شناسی و ۳۲ سوال اختصاصی برگرفته از حیدر و همکاران (۲۰۲۲) است. بر اساس هدف اصلی این پژوهش و بر اساس آنچه در مبانی نظری گفته شد، می‌توان روابط متقابل رهبری مسئولیت‌پذیر، تناسب فرد-سازمان و رفتار تسهیم دانش با توجه به فرهنگ سازمانی را به صورت شکل شماره (۱) ترسیم کرد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (حیدر و همکاران، ۲۰۲۲)

جامعه، نمونه و روش تحقیق

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان سازمان تأمین اجتماعی در استان خراسان رضوی، بنابراین جامعه آماری محدود و قابل شمارش می باشد. در این تحقیق، کارکنان سازمان مزبور ۹۳٪ در استان خراسان رضوی می باشند که به طور متناسب از طریق نمونه گیری تصادفی ساده به طور متناسب انتخاب و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برای جامعه آماری محدود به دست خواهد آمد:

$$n' = \frac{NZ^2P(1-P)}{d^2(N-1) + Z^2P(1-P)}$$

لذا طبق فرمول بالا حجم نمونه ۲۷۲ بدست می آید. در این پژوهش تعداد ۲۹۰ پرسشنامه توزیع شد و پس حذف پرسشنامه های ناقص تعداد ۲۷۲ مورد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۴- یافته‌های تحقیق

برای تحلیل و سنجش مدل این پژوهش از تحلیل داده‌ها به وسیله مدل معادلات ساختاری و جهت بررسی و آزمون فرضیه‌ها از نرم افزارهای اسمارت پی. ال. اس. استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS در دو مرحله آزمون مدل اندازه گیری و آزمون مدل ساختاری ارزیابی و تفسیر می‌شود.

در مرحله آزمون مدل اندازه گیری به بررسی پایایی و روایی پرداخته می‌شود. جهت بررسی پایایی از بار عاملی هر گویه، پایایی مرکب^۱ و میانگین واریانس استخراج شده AVE^۲ استفاده شده است و برای بررسی روایی مدل اندازه گیری از مجذور AVE استفاده شده است:

1- Composite Reliability (CR)
2- Average Variance Extracted

جدول (۱): مقادیر بارعاملی، میانگین واریانس استخراج شده و پایایی مرکب

سازه‌ها	گویه‌ها	بارعاملی	سازه‌ها	گویه‌ها	بارعاملی
رهبری مسئولیت‌پذیر	Q۱	۰/۸۹	رفتار تسهیم دانش	Q۱۷	۰/۸۸
۰/AVE۶۹	Q۲	۰/۷۸	۰/AVE۷۱	Q۱۸	۰/۹۰
۰/CR۹۵	Q۳	۰/۷۲	۰/CR۹۵	Q۱۹	۰/۷۰
	Q۴	۰/۸۴	Q۲۰	۰/۸۳	
	Q۵	۰/۸۹	فرهنگ سازمانی	Q۲۱	۰/۸۹
	Q۶	۰/۸۵	۰/AVE۷۱	Q۲۲	۰/۸۵
تناسب فرد - سازمان	Q۷	۰/۸۹	۰/CR۹۷	Q۲۳	۰/۸۳
۰/AVE۷۲	Q۸	۰/۸۵	Q۲۴	۰/۸۴	
۰/CR۹۴	Q۹	۰/۷۷	Q۲۵	۰/۸۸	
	Q۱۰	۰/۸۸	Q۲۶	۰/۸۵	
	Q۱۱	۰/۸۹	Q۲۷	۰/۸۵	
	Q۱۲	۰/۸۵	Q۲۸	۰/۸۴	
	Q۱۳	۰/۷۷	Q۲۹	۰/۷۹	
رفتار تسهیم دانش	Q۱۴	۰/۸۵	Q۳۰	۰/۸۴	
	Q۱۵	۰/۸۹	Q۳۱	۰/۷۹	
	Q۱۶	۰/۸۴	Q۳۲	۰/۸۱	

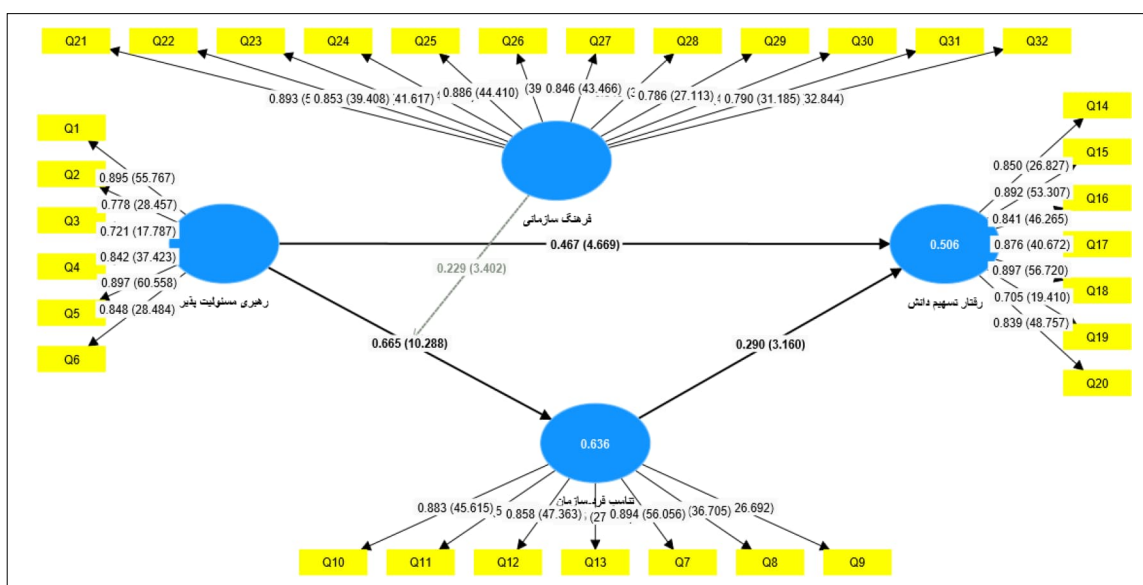
همان طور که در جدول یک مشاهده می‌شود نشانگرهای پژوهش حاضر بارعاملی بیشتر از ۰/۵۰ بر سازه مربوط به خود دارند. مقادیر میانگین واریانس استخراج شده AVE مربوط به سازه‌ها نیز گزارش شده‌اند که با آن می‌توان ملاک سوم همسانی درونی سازه‌ها را بررسی کرد. این مقادیر از ۰/۵ بیشتر می‌باشند که نشانگر اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد. در روش شناسی مدل معادلات ساختاری ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ برای هر سازه نشان دهنده پایایی مناسب آن دارد. مقادیر این ضریب

که بیشتر از ۰/۷۰ است، در جدول بیان شده است. بنابراین سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردارند. برای بررسی روایی تشخیصی استفاده از ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده است. برای این منظور باید ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده از سایر همبستگی‌های عامل‌های دیگر با این سازه بیشتر باشد. این موضوع در جدول دو نشان داده شده است. نتایج بررسی روایی تشخیصی نشان می‌دهد تمام سازه‌ها تقریباً به خوبی از هم تفکیک شده‌اند.

جدول (۲): بررسی مقادیر ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده با همبستگی‌ها

سازه‌ها	رهبری مسئولیت‌پذیر	تناسب فرد - سازمان	رفتار تسهیم دانش	فرهنگ سازمانی
رهبری مسئولیت‌پذیر	۰/۸۳			
تناسب فرد - سازمان	۰/۷۵	۰/۸۵		
رفتار تسهیم دانش	۰/۶۸	۰/۶۴	۰/۸۵	
فرهنگ سازمانی	۰/۷۹	۰/۶۹	۰/۷۲	۰/۸۴

در قالب مدل معالات ساختاری فرضیه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیه‌های تحقیق است، که اعداد روی پیکان‌ها ضریب مسیر می‌باشند. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه، و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. به منظور بررسی معناداری ضریب مسیر یا همان بتا باید معناداری مقدار t -value برای هر ضریب مسیر مورد توجه قرار گیرد. در ادامه نمودار ۲ و جدول ۳ (خلاصه نتایج حاصل از تحلیل با PLS) برای آزمون مدل ساختاری ارائه شده است.



شکل (۲): مدل پژوهش در نمای کلی (مقادیر ضرایب مسیر و T)

جدول (۳): آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	P-Values	T آماره	(Standard Deviation (STDEV	ضریب مسیر (Beta)	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۴/۶۷	۰/۰۶	۰/۴۶	رهبری مسئولیت‌پذیر ← رفتار تسهیم دانش
تایید	۰/۰۰۰	۱۰/۲۹	۰/۰۵	۰/۶۶	رهبری مسئولیت‌پذیر ← تناسب فرد - سازمان
تایید	۰/۰۰۰	۳/۱۶	۰/۰۶	۰/۲۹	تناسب فرد - سازمان ← رفتار تسهیم دانش
تایید	۰/۰۰۰	۴/۵۰	۰/۰۶	۰/۳۱	فرهنگ سازمانی ← تناسب فرد - سازمان
تایید	۰/۰۰۰	۴/۵۳	۰/۰۵	۰/۱۹ = ۰/۲۹ * ۰/۶۶	رهبری مسئولیت‌پذیر ← تناسب فرد - سازمان ← رفتار تسهیم دانش
تایید	۰/۰۰۰	۳/۴۰	۰/۰۵	۰/۲۳	رهبری مسئولیت‌پذیر * فرهنگ سازمانی ← تناسب فرد - سازمان

* معناداری در سطح ۰/۰۵

** معناداری در سطح ۰/۰۱

*** معناداری در سطح ۰/۰۰۱

نقش میانجی‌گر بین رهبری مسئولیت‌پذیر و رفتار تسهیم دانش کارکنان دارد. این نتیجه در راستای نتایج پژوهش حیدر و همکاران (۲۰۲۲) است. تناسب فرد - سازمان بیان‌گر این است که کارکنان سازمان تامین اجتماعی ارزش‌ها و اهداف سازمان آگاه هستند و با محیط کاری سازگاری دارند. نتایج نیز بیان‌گر این است که این سازگاری، مشارکت در دستیابی به اهداف را تقویت و رابطه مثبتی با انتقال و توسعه دانش در سازمان تامین اجتماعی دارد. در نهایت مشخص شد که فرهنگ سازمانی نقش تعدیل‌کننده رابطه بین رهبری مسئولیت‌پذیر و تناسب فرد - سازمان را بازی می‌کند. آنچه از نتایج این پژوهش حاصل شد در راستای نتایج پژوهش حیدر و همکاران (۲۰۲۲)، خو و همکاران (۲۰۱۱) و رودی و همکاران (۱۳۹۹) است. از این یافته می‌توان بیان کرد که فرهنگ سازمانی حاکم در سازمان تامین اجتماعی خراسان رضوی، رابطه بین سبک رفتار رهبری مدیریت و تناسب فرد - سازمان را تقویت کرده است. بنابراین فرهنگ سازمانی حاکم به صورت مثبتی در روحیه همکاری و مشارکت کارکنان جهت دستیابی به اهداف و ارزش‌های

۵- نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور بررسی تأثیر رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار تسهیم دانش با توجه به نقش میانجی تناسب فرد با سازمان و اثرات تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی در میان کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان خراسان رضوی انجام شد. پس از مطالعه ادبیات موجود داده‌های جمع‌آوری شده از سطح جامعه آماری با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون مدل حاکی از آن است که رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار تسهیم دانش و تناسب فرد - سازمان دارای تأثیر مثبت و معناداری است. این رابطه مثبت در راستای نتایج پژوهش حیدر و همکاران (۲۰۲۲) و سادیجو و پرامسوری (۲۰۲۱) است.

نتیجه فرضیه سوم نشان داد تناسب فرد - سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار تسهیم دانش کارکنان دارد که مطابق نتایج کودن و گروئنولد (۲۰۱۹)، راتناساری و سودرما (۲۰۱۹) و دونلو (۱۴۰۱) است. همچنین تناسب فرد - سازمان

دانش در سازمان با سطوح بالاتر از بهره‌وری رابطه مثبت دارد (مسمر-مگنوس و دچوچ، ۲۰۰۹). در راستای نتایج این پژوهش می‌توان پیشنهادهایی به این ترتیب ارائه داد. با به کارگیری سبک رهبری مسئولیت‌پذیر می‌توان با استفاده از حداکثر ظرفیت دانشی نیروی انسانی موجود و تسهیم آن در سازمان در جهت بهبود و نوآوری سازمانی بهره گرفت. با توجه به تأثیر سبک رهبری مسئولیت‌پذیر بر رفتار اشتراک دانش کارکنان، پیشنهاد می‌گردد، تحقیق بعدی با تعیین شاخص‌های رهبری مسئولیت‌پذیر در سازمان تاملین اجتماعی، مدیران با چنین ویژگی در سازمان را شناسایی و به کار بگیرند. با توجه به نقش مثبت فرهنگ سازمانی در رابطه رهبری مسئولیت‌پذیر و اشتراک دانش، مدیران سازمان تاملین اجتماعی باید با تأکید بر فرهنگ سازمانی، در فرآیندهای سازمانی خود الگوی کاملی در این زمینه باشند و از این طریق بر بهبود اشتراک دانش اثر بگذارند.

سازمان اثرگذار بوده است. نتیجه این تحقیق، اهمیت سبک رهبری مسئولیت‌پذیر را برای مدیریت دانش در سازمان تاملین اجتماعی و در نهایت بهبود عملکرد فردی و سازمانی مشخص می‌کند. برای الهام بخشیدن به انگیزه کارمندان، رهبران مسئول نقش کلیدی را به عنوان الگو ایفا می‌کنند (حیدر و همکاران، ۲۰۲۲). رهبر مسئولیت‌پذیر با توسعه تعاملات و در نظر گرفتن منافع ذینفعان سازمان، منجر به بهبود رفتار تسهیم دانش می‌گردد. در همین راستا، همان‌طور که پاداک و جها (۲۰۲۵) نشان دادند، اشتراک دانش اثر رهبری مسئولانه بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان را تقویت می‌کند. توانایی یک سازمان برای بهره‌برداری از دانش خود برای توسعه عملکرد، به طور قابل توجهی به اشتراک اطلاعات کارکنانش وابسته است. لذا، مدیران سازمان تاملین اجتماعی، که جمعیت بسیاری از جامعه ذینفع آن هستند، باید با سبک رفتار رهبری مسئولیت‌پذیر به توسعه اشتراک دانش در این سازمان کمک نمایند. تحقیقات نشان داده‌اند که میزان تبادل

منابع

- ۱- افجه‌ای، سیدعلی اکبر (۱۳۹۴). رهبری سازمانی. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران، ایران.
- ۲- امیدپناه، علی، نایب زاده، شهناز، دهقان دهنوی، حسن، و اسلامی، حسین (۱۴۰۰). ارائه الگویی برای تسهیم دانش در سازمان. ره‌یافتی‌نو در مدیریت آموزشی، ۱۲ (۴۷)، ۱۵۱-۱۶۷.
- ۳- دونلو، سهیلا (۱۴۰۱). مطالعه رابطه بین ابعاد تناسب فرد و سازمان با تسهیم دانش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، اولین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین در علوم انسانی، علوم تربیتی، حقوق و مطالعات اجتماعی.
- ۴- خسروی، سیف‌اله؛ زارعی، عاطفه؛ بیات، بهروز؛ وزین‌آبادی، زرین. (۱۴۰۳). آرایه الگوی رفتار اشتراک دانش پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۶ (۴)، ۷۷-۹۸.
- ۵- خرازیان، شهریار، اشرف گنجویی، فریده، و زارعی، علی. (۱۳۹۹). ارائه مدل تأثیر فرهنگ سازمانی بر سرمایه اجتماعی

- مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۹ (۴۷)، ۳۰۱-۳۲۲.
- ۶- رودی، غلامعلی؛ موسوی چلک، افشین؛ ضیایی، ثریا؛ و شریف مقدم، هادی. (۱۳۹۹). بررسی مولفه های رهبری و فرهنگ سازمانی بر تسهیم دانش ضمنی کارکنان کتابخانه های دانشگاه های دولتی ایران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی (کتابداری)*، ۵۴ (۳)، ۸۷-۱۰۶.
- ۷- شائمی بزرگی، علی، کیان پور، مسعود، و شاکری، فاطمه. (۱۳۹۷). فرآیند درون فردی مشارکت در تسهیم دانش. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷ (۸۸)، ۱۰۳-۱۴۱.
- ۸- عامری فر، فرشاد؛ جهانی، جعفر. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴ (۱۵)، ۱۷۰-۱۵۵.
- ۹- قلی پور، آرین، روشن نژاد، مژگان، و شرافت، شاپور. (۱۳۸۹). تبیین تناسب فرد - سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری. *اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، ۴ (۱۱ (پیاپی ۷))، ۲۹-۲۲۹.
- ۱۰- کارگر شورکی، محمدحسین، حاجی محمدعلی جهرمی، مقداد، ناظری، علی، رشیدی، محمد مهدی. (۱۳۹۵). بررسی اثر ویژگیهای شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت)، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷ (۲۸)، ۲۹-۵۳.
- ۱۱- کاظمی مصطفی و ابراهیم خانی حامد. (۱۳۹۴). مدل ساختاری رابطه سرمایه سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی با توجه به پرستاران. *آموزش پرستاری* ۴ (۴)، ۴۰-۵۱.
- ۱۲- کیانی، بهنام؛ و طباطبایی، حمید. (۱۴۰۲). ارائه سیستم پشتیبان تصمیم فازی جهت ارزیابی عملکرد کارکنان تأمین اجتماعی (نمونه موردی: کارکنان تأمین اجتماعی شهر مشهد). *اکتشاف و پردازش هوشمند دانش*، ۳ (۱۱)، ۱۹-۸.
- ۱۳- محبی، محمد مهدی؛ زندی، خلیل؛ و کیانی فتوت، حمید. (۱۴۰۱). ارتباط رهبری مسئولیت پذیر با رفتارهای مراقبتی پرستاران: نقش میانجی افتخار سازمانی. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا*، ۴ (۴)، ۳۶-۲۹۷.
- ۱۴- نادری، محمد علی؛ و احمدی، فرخنده. (۱۳۹۸). رابطه ساختاری بین جو تیمی، رهبری توانمند ساز و نگرش نسبت به تسهیم دانش با رفتار تسهیم دانش. *فصلنامه بازاریابی دانش و نظام های معنایی*، ۶ (۲)، ۱-۳۱.
- ۱۵- تفری، ندا؛ مهدی رکن آبادی، حسین؛ و ساری صراف، امیرمحمد. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین خلاقیت و مدیریت دانش در سازمان تأمین اجتماعی. *اکتشاف و پردازش هوشمند دانش*، ۳ (۱۰)، ۱۰۵-۹۶.

16-Al-Hawamdeh, S. (2003). *Knowledge management: cultivating knowledge professionals*. Elsevier. Chandos Information Professionals Series, Chandos

17-Arpaci, I. (2017). Antecedents and consequences of cloud computing adoption in education to achieve knowledge management. *Computers in Human Behavior*, 70, 382-390.

18-Asgari, A., Mezginjad, S., & Taherpour, F. (2020). The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through the mediation of perceived organizational support and job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98.

19-Bennett, J., & Valdes, J. (2006). A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: An analysis of the impact of leadership styles and organizational culture. *Capella University, Minnesota/USA*.

20-Beugelsdijk, S., Koen, C., & Noorderhaven, N. (2009). A dyadic approach to the impact of differences in organizational culture on relationship performance. *Industrial marketing management*, 38(3), 312-323.

21-Chen, Z. J., Davison, R. M., Mao, J. Y., & Wang, Z. H. (2018). When and how authoritarian leadership and leader renqing orientation influence tacit knowledge sharing intentions. *Information & Management*, 55(7), 840-849.

22-Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global

- organization. *Management science*, 50(3), 352-364.
- 23-Fang, Y. Y. (2007). *A meta-analysis of relationships between organizational culture, organizational climate, and nurse work outcomes*. University of Maryland, Baltimore.
- 24-Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
- 25-Freeman, R. E., Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2007). *Managing for stakeholders: Survival, reputation, and success*. Yale University Press.
- 26-Ghielen, S. T. S., De Cooman, R., & Sels, L. (2021). The interacting content and process of the employer brand: person-organization fit and employer brand clarity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 292-304.
- 27-Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulouva, P., & Jaleel, F. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person-organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100265.
- 28-Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019). How responsible leadership motivates employees to engage in organizational citizenship behavior for the environment: A double-mediation model. *Sustainability*, 11(3), 605.
- 29-Hansen, M. T. (2002). Knowledge networks: Explaining effective knowledge sharing in multiunit companies. *Organization science*, 13(3), 232-248.
- 30-Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The relationship between responsible leadership and organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics*, 156, 759-774.
- 31-He, P., Zhou, H., Jiang, C., Anand, A. and Zhou, Q. (2025), "Responsible leadership and deceptive knowledge hiding: the mediating role of moral reflectiveness and the moderating role of leader-follower value congruence", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 29 No. 1, pp. 49-71. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2023-0160>.
- 32-House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of world business*, 37(1), 3-10.
- 33-Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1128.
- 34-Kalyani, V., & Saravanan, R. (2020). Does spiritual intelligence contribute to sales force effectiveness?. *International Journal of Electronic Marketing and Retailing*, 11(4), 352-368.
- 35-Kodden, B., & Groenvel, B. (2019). The mediating effect of work engagement on the relationship between person-organization fit and knowledge sharing. *The Journal of Applied Business and Economics*, 21(8), 32-48.
- 36-Latilla, V. M., Frattini, F., Petruzzelli, A. M., & Berner, M. (2018). Knowledge management, knowledge transfer and organizational performance in the arts and crafts industry: a literature review. *Journal of Knowledge management*, 22(6), 1310-1331.
- 37-Lee, Y. T., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person-environment fit and social capital across cultures. *International Journal of Cross Cultural Management*, 10(2), 153-174.
- 38-Lin, C. P., Huang, H. T., & Huang, T. Y. (2020). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. *Personnel Review*, 49(9), 1879-1896.
- 39-Lindsey, K. L., (2006). "Knowledge Sharing Barriers." *Processes of Knowledge Management, Idea Group Reference, Hershey, PA*, 499- 506.
- 40-Liu, J., Zhang, Z., Evans, R., & Xie, Y. (2019). Web services-based knowledge sharing, reuse and integration in the design evaluation of mechanical systems. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 57, 271-281.

- 41-Liu, M. S., & Liu, N. C. (2008). Sources of knowledge acquisition and patterns of knowledge-sharing behaviors—An empirical study of Taiwanese high-tech firms. *International Journal of Information Management*, 28(5), 423-432.
- 42-Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding the climate–knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135-144.
- 43-Maharani, N. Z. ., Kurniawan, S. S. ., Senses, D. I. ., Eitiveni, I., Hidayat, D. S. ., & Purwaningsih, E. H. . (2024). Motivations and Potential Solutions in Developing a Knowledge Management System for Organization at Higher Education: A Systematic Literature Review. *Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence*, 10(2), 270–289.
- 44-Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 94(2), 535-546.
- 45-Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of managerial psychology*, 22(2), 109-117.
- 46-Mu, J., Peng, G., & Love, E. (2008). Interfirm networks, social capital, and knowledge flow. *Journal of knowledge management*, 12(4), 86-100.
- 47-Pathak, P., Jha, S. (2025). Responsible Leadership Behavioral Styles and Innovative Work Behavior: A Moderated-Mediation Analysis, Volume 44, Issue 4, Pages 44-58, <https://doi.org/10.1002/joe.22282>
- 48-Patzer, M., Voegtlin, C., & Scherer, A. G. (2018). The normative justification of integrative stakeholder engagement: A Habermasian view on responsible leadership. *Business Ethics Quarterly*, 28(3), 325-354.
- 49-Philip, G., & McKeown, I. (2004). Business transformation and organizational culture:: The role of competency, IS and TQM. *European management journal*, 22(6), 624-636.
- 50-Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Person Fit Organization and Knowledge Sharing Behavior in Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 8(3), 330-339.
- 51-Risman, K. L., Erickson, R. J., & Diefendorff, J. M. (2016). The impact of person-organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121-125.
- 52-Salunke, S., Weerawardena, J., & McColl-Kennedy, J. R. (2019). The central role of knowledge integration capability in service innovation-based competitive strategy. *Industrial Marketing Management*, 76, 144-156.
- 53-Saraç, M., Efil, I., & Eryilmaz, M. (2014). A study of the relationship between person-organization fit and employee creativity. *Management Research Review*, 37(5), 479-501.
- 54-Sarka, P., & Ipsen, C. (2017). Knowledge sharing via social media in software development: a systematic literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 15(4), 594-609.
- 55-Simmons, J. F. (2014). *Person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes* (Doctoral dissertation, Walden University).
- 56-Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of management journal*, 49(6), 1239-1251.
- 57-Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334.
- 58-Tatan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2019). The relationship between socially responsible leadership and organisational ethical climate: in search for the role of leader’s relational transparency. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 13(3), 275-299.
- 59-Tuan, L. T. (2020). Coach humility and player creativity: The roles of knowledge sharing and group diversity. *Sport Management Review*, 23(2), 284-301.
- 60-Uggerslev, K. L., Fassina, N. E., & Kraichy, D. (2012). Recruiting through the stages: A meta analytic test of predictors of applicant attraction at different stages of the recruiting process. *Personnel psychology*, 65(3), 597-660.

- 61-Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of knowledge management*, 15(2), 299-312.
- 62-Zhang, J., Ul-Durar, S., Akhtar, M. N., Zhang, Y., & Lu, L. (2021). How does responsible leadership affect employees' voluntary workplace green behaviors? A multilevel dual process model of voluntary workplace green behaviors. *Journal of Environmental Management*, 296, 113205.
- 63-Zimmermann, A., Oshri, I., Lioliou, E., & Gerbasi, A. (2018). Sourcing in or out: Implications for social capital and knowledge sharing. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(1), 82-100.

©Authors, Published by Journal of Intelligent Knowledge Exploration and Processing. This is an open-access paper distributed under the CC BY (license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

