

تأثیر رهبری مسئولانه بر رفتار تسهیم دانش از طریق نقش تعدیلگری تناسب فرد-سازمان در شرکت حفاری شمال

امیر احمدی^{۱*}، محمدجواد رمضانعلی^۲، رضاسهرابی^۳، مرتضی اکبری مهرآباد^۴

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تأثیر رهبری مسئولانه بر رفتار تسهیم دانش از طریق نقش تعدیلگری تناسب فرد-سازمان در شرکت حفاری شمال می باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران و کارکنان می باشد که از بین آن ها تعداد ۳۶۷ نفر به عنوان نمونه از طریق نرم افزار جی پاور انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه جمع-آوری شده و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه ها از نرم افزار SPSS و Smart PLS استفاده شده است. تجزیه و تحلیل یافته های حاصل از پرسشنامه در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفته است و با استفاده از آزمون های مختلف آماری مدل مفهومی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و فرضیات مربوط به آن آزمون شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که رهبری مسئولانه بر رفتار تسهیم دانش از طریق نقش تعدیلگری تناسب فرد-سازمان در شرکت حفاری شمال تأثیرگذار است.

واژه های کلیدی: رهبری مسئولانه، رفتار تسهیم دانش، تناسب فرد-سازمان، شرکت حفاری شمال.

^۱ نویسنده مسئول: دانشجوی مقطع دکتری، مدیریت صنعتی، گرایش تولید و عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. amirahmadi00630@gmail.com/

^۲ دانشجوی مقطع دکتری، مدیریت صنعتی، گرایش تولید و عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۳ دانشجوی مقطع دکتری، مدیریت صنعتی، گرایش تولید و عملیات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۴ کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، گرایش استراتژیک، دانشگاه پیام نور، البرز، ایران.

مقدمه

رهبری مسئول توجه شایانی را در حیطه مدیریتی معاصر به خود جلب کرده است. به عنوان یک تئوری جدید رهبری، رهبری مسئولانه از روابط سنتی دوتایی رهبر و زیردستان فراتر می‌رود و بر دیدگاهی گسترده از رابطه رهبر و ذینفع تمرکز می‌کند، که می‌تواند به طور موثر با چالش‌های جدید از همه بخش‌های جامعه مقابله کند (شی، ۲۰۱۶). در تحقیقات اخیر مدیریت، مفهوم رهبری مسئولیت پذیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. برای شرکت‌ها رهبران مسئول و کارکنان آگاه، دارایی‌های ضروری آن شرکت هستند، برای الهام بخشیدن به انگیزه کارگران، کارمندان، رهبران مسئول به عنوان الگو نقش کلیدی ایفا می‌کنند، در عین حال، پرسنل شایسته نقش حیاتی در به اشتراک گذاری اطلاعات دارند تا متقابلاً به یکدیگر در دستیابی به اهداف عملکرد کمک کنند، نفوذ یک رهبر بر کارکنان در داخل یک سازمان برای افزایش انگیزه‌های مورد نظر، (نفوذ از بالا به پایین) به عنوان رهبری مسئول شناخته می‌شود. از سوی دیگر، به اشتراک گذاری دانش، تأثیر کارکنان بر یکدیگر به منظور هدایت انگیزه‌های خود (تأثیر افقی) است، رهبری مسئولیت‌پذیر به عنوان عمل اخلاقی رهبر برای تشویق، تعامل، توانمندسازی، و متقاعد کردن پرسنل برای مشارکت در توسعه مسئولانه و تغییرات سازنده تعریف می‌شود، درجه‌ای که پرسنل دارای نگرش‌های مطلوب هستند و مایلند تخصص خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند، از آن به عنوان اشتراک گذاری دانش یاد می‌شود (حیدر، ۲۰۲۲).

در سال‌های اخیر، رسوایی‌های شرکتی و تخلفات مدیریتی در سازمان‌ها و شرکت‌ها خصوصی بسیار شایع شده است. در نتیجه، به اخلاق و مسئولیت‌های رهبران اهمیت زیادی داده شده است. با توجه به این موضوع، ماک و پلس^۵ پیشنهاد می‌کنند که رهبر به عنوان یک مدیر کلیدی سازمان‌ها باید مفهوم مدیریت سنتی را برای سهامداران و ذی‌نفعان در اولویت اول قرار دهد، به طور فعال به همه ذینفعان در داخل و خارج سازمان توجه کند تا مسئولیت اجتماعی شرکت را انجام دهد، با این حال، نظریه رهبری کنونی مانند رهبری تحول آفرین، رهبری خدمتگزار، رهبری اصیل و رهبری اخلاقی عمدتاً بر روابط دوتایی سرپرست و زیردستان تمرکز دارد، اما به طور قابل توجهی تأثیر رفتارها و تصمیمات رهبران را بر سایر ذینفعان نادیده می‌گیرد، بنابراین این رهبران گاهی اوقات نمی‌توانند به صورت منطقی سازمان را هدایت کنند (وگتلین^۶، ۲۰۱۹). در پس زمینه، برخی از محققان مفهوم رهبری مسئول را از دیدگاه ذینفعان پیشنهاد می‌کنند به عنوان یک نظریه جدید رهبری، رهبری مسئولانه کمبودهای تئوری‌های رهبری موجود را جبران می‌کند و می‌تواند به طور موثر منافع متضاد بین ذینفعان داخل و خارج سازمان را متعادل کند و در نتیجه به ارتقاء شهرت شرکت، جلب اعتماد عمومی و دستیابی به توسعه پایدار سازمان و جامعه بیانجامد. چندین مطالعه نشان داده‌اند که رهبری تیم تأثیر قابل توجهی بر اشتراک دانش دارد. بر اساس این مطالعات، رهبری تأثیر مستقیمی بر به اشتراک گذاری اطلاعات دارد سربو استاوا و همکاران کشف کرد که رهبری مسئولانه با اشتراک دانش مرتبط است. به گفته لی و همکاران (۲۰۱۰)، نقش رهبری سازنده دانش باعث بهبود اشتراک دانش در تیم‌ها شد. محققان همچنین از دیدگاه اخلاقی به تأثیر رهبری تیم بر، به اشتراک گذاری اطلاعات نگاه کردند (لم^۷، ۲۰۱۹). بر اساس نظریه یادگیری

^۵ Shi

^۶ Voegtlin

^۷ Mac and Plus

^۸ Vegetlin

^۹ LAM

اجتماعی، رهبری مسئولانه می‌تواند به افراد کمک کند دانش خود را به اشتراک بگذارند. ادعا می‌کند که پیروان به اقدامات رهبران مسئول توجه می‌کنند، آنها را به عنوان الگوهای جذاب و معتبر می‌بینند و شروع به تکرار رفتارهای مدل شده رهبران مسئول خود می‌کنند. انصاف، صداقت، صراحت، ارزش‌ها و قابل اعتماد بودن، رهبری مسئولانه را توصیف می‌کند که مستلزم نقش یک فرد اخلاقی یا یک مدیر اخلاقی است که هر دو ممکن است به اشتراک گذاری اطلاعات در میان پیروان خود را تقویت کنند تناسب بین فرد و محیطی که در آن تعامل دارند بر نگرش‌ها و رفتارهای آنها تأثیر می‌گذارد و پیامدهایی هم برای فرد و هم برای سازمان دارد در عین حال، منابع انسانی و دانش آنها به طور فزاینده‌ای برای سازمان‌ها حیاتی می‌شوند زیرا پتانسیل مزیت رقابتی پایدار را در اختیار دارند (آرمسترانگ^{۱۰}، ۲۰۲۰). شرکت‌های با فناوری بالا که در محیط‌های تجاری پویا و رو به رشد فعالیت می‌کنند، باید بر توانایی‌ها و دانش کارکنان خود تکیه کنند برای پاسخ سریع و انطباق با زمینه‌های تجاری در حال تغییر، شرکت‌های با فناوری پیشرفته باید بتوانند دانش جدید را با اشتراک گذاری و ترکیب دانش موجود ایجاد کنند. بنابراین، یکی از چالش‌های کلیدی برای شرکت‌های با فناوری بالا، اطمینان از جریان کافی دانش در داخل شرکت است (کالینز و اسمیت^{۱۱}، ۲۰۰۶). با این حال، به اشتراک گذاری دانش تحت تأثیر تناسب بین کارکنان و سازمان استخدام کننده و رویکرد استخدام و روش‌های انتخاب شرکت است (لیو^{۱۲}، ۲۰۱۷).

رهبری مسئولیت‌پذیر، به‌ویژه، این احساس را تقویت می‌کند که رهبر برای دیدگاه‌های کارکنان ارزش قائل است و آنها را وادار می‌کند تا وظایف خود را به خوبی انجام دهند (هان و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۹). به طور همزمان، طبق نظریه تبادل اجتماعی، اشتراک اطلاعات یا دانش مبتنی بر تعامل اجتماعی در همپوشانی تناسب فرد-سازمان حیاتی است، درجه تطابق بین ایده‌ها، هنجارها، ارزش‌ها و اهداف کارکنان و سازمان به طور سنتی به عنوان تناسب فرد با سازمان تعریف می‌شود. کارکنان می‌توانند با تبادل و یادگیری تخصص در محل کار، دانش را ترکیب کنند، که در نهایت منجر به بهبود تناسب فرد-سازمان می‌شود برعکس، اگر اشتراک گذاری غیرفعال باشد، احتمالاً تناسب فرد-سازمان آسیب خواهد دید. لذا، چگونگی تأثیر رهبری مسئولانه بر دانش از طریق مکانیسم میانجی تناسب فرد-سازمان هنوز در یک مدل واحد انجام نشده است در نتیجه، هدف تحقیق ما این است که این شکاف دانش را بپوشانیم. هدف اول این مطالعه بررسی تأثیر رهبری مسئولانه بر رفتار اشتراک دانش با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان بین رهبری مسئولانه و رفتار اشتراک دانش می‌باشد.

مبانی نظری و چارچوب تحقیق

توانایی یک سازمان برای بهره‌برداری از دانش خود برای توسعه عملکرد به طور قابل توجهی به اشتراک اطلاعات کارکنانش وابسته است، به این معنی که اشتراک دانش تأثیر مفیدی بر تناسب فرد با سازمان دارد. از سوی دیگر، تحقیقات گذشته نشان می‌دهد که رهبری مسئولانه، یک محرک مهم برای توسعه اشتراک دانش است، زیرا به عنوان یک الگو برای کارکنانی عمل می‌کند که انگیزه زیادی برای کار کردن برای دستیابی به رفتار تسهیم دانش دارند

¹⁰ Armstrong

¹¹ Kalins & esmit

¹² Liu

¹³ Hahn et al

(ماتا و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۱). این پشتیبانی قوی برای توجیه نقش‌های حیاتی رهبری مسئول و به تناسب فرد و زمان در توسعه اشتراک دانش فراهم می‌کند. رهبران مسئولیت‌پذیر پیوندهای اجتماعی قوی را در محل کار تقویت می‌کنند. از آنجا که رهبران مسئولیت‌پذیر می‌توانند یک محیط کاری اخلاقی برای افزایش رضایت کارکنان از کار خود ایجاد کنند، رهبری مسئولانه تأثیر مستقیمی بر مشارکت کاری کارکنان دارد و به طور غیرمستقیم رفتار تسهیم دانش را افزایش می‌دهد (یافی و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۱). زیرا آنها مثال‌های مثبتی ارائه می‌دهند، ارتباط مؤثر برقرار می‌کنند و افراد را تشویق می‌کنند تا به طور کامل در کار خود غرق شوند تا به نتایج مثبت سازمانی دست یابند. رهبری مسئول در توسعه هنجارهای اجتماعی مسئولیت‌پذیری در محل کار بسیار مهم است، که کارکنان را به همکاری و حمایت از یکدیگر برای دستیابی به اهداف عملکرد تشویق می‌کند. یک رهبر مسئولیت‌پذیر ترجیح می‌دهد به افراد به عنوان یک الگو برای کارمندان کمک کند و اینکه چگونه رهبر آنها احساس مسئولیت را در آنها برمی‌انگیزد. تأثیر قابل توجهی بر فعالیت‌های مفید کارکنان دارد. در نتیجه، رهبران مسئولیت‌پذیر می‌توانند فرصت‌های بهتری را در اختیار کارکنان قرار دهند تا ارزش‌های خود را با اهداف سازمان هماهنگ کنند. برخی از مطالعات موجود رابطه مثبت و معناداری بین رهبری مسئول و تناسب فرد-سازمان پیدا کرده‌اند، تحقیق در مورد مسئولیت اجتماعی شرکت و تحقیق در مورد رهبری، در نتیجه ترکیبی از سطح سازمانی و فردی (والدمن^{۱۶}، ۲۰۱۱). تحقیقات فزاینده در دو دهه گذشته را می‌توان به چهار دسته مجزا دسته‌بندی کرد: آموزش مدیریت مسئولانه، سازماندهی برای آموزش مسئولانه، یادگیری فردی مسئولانه و یادگیری سازمانی مسئولانه (کالن^{۱۷}، ۲۰۱۹). شایستگی رهبری مسئول شامل ایجاد، مدیریت و تضمین روابط خوب با سهامداران متعدد، رفتار اخلاقی صحیح و مبتنی بر ارزش، خودآگاهی مستمر توسعه‌یافته، درک خوب وابستگی‌های متقابل یک سیستم بزرگ‌تر، و توانایی هدایت تغییر و نوآوری به سمت توسعه پایدار می‌باشد، لیو و همکاران^{۱۸} به این موضوع پرداختند که، ابتکار رهبری مسئول در سطح جهانی رفتار و عمل اخلاقی صحیح و مبتنی بر ارزش را در چارچوب درک ارتباط متقابل جهان در فراخوان خود برای رهبری در سطح جهانی برجسته کرد: "رهبری مسئول در سطح جهانی اعمال جهانی ارزش‌های اخلاقی است. رهبری مبتنی بر پیگیری پیشرفت اقتصادی و اجتماعی و توسعه پایدار. این مبتنی بر یک شناخت اساسی از به هم پیوستگی جهان است. همچنین بر رفتار و عمل اخلاقی و ارزشی تأکید کردند و همچنین بر اهمیت توسعه روابط خوب با ذینفعان تأکید کردند: لیو و همکاران پیشنهاد می‌کنند که مفهوم رهبری و حکمرانی مسئولانه دارای سه بعد مهم است که هر یک می‌توانند از طریق رفتارهای فردی یا سازمانی خاص مشاهده شود: (۱) رهبری مبتنی بر ارزش. (۲) تصمیم‌گیری اخلاقی و (۳) کیفیت روابط با ذینفعان. این تفکر را با ترکیب درک وابستگی‌های متقابل سیستم با نیاز به احترام به روابط چند سهامدار پیش بردند: "بنابراین تعریف ما از رهبری مسئولانه این است که رهبران کسانی هستند که مسئولیت را در قبال سهامداران و ذینفعان بر عهده می‌گیرند. سازمان، در عین حال - از طریق آشتی - مسئولیت یکپارچه‌سازی نیروی کار متنوع، مشتریان و تامین‌کنندگان چندفرهنگی، جوامع محلی و جهانی، سازمان‌های غیردولتی، نگرانی‌های زیست‌محیطی و جامعه را بر عهده می‌گیرد. این رهبران خواسته‌ها، منافع، نیازها و تعارض‌های متعدد ناشی از

¹⁴ Mata et al

¹⁵ Bavik

¹⁶ Waldman

¹⁷ Cullen

¹⁸ Liu et al

مسئولیت‌های گوناگون را می‌شناسند و به آنها احترام می‌گذارند و با بسیج و مشارکت موفقیت‌آمیز سازمان و ذینفعان مختلف، آنها را آشتی می‌دهند. ماک اهمیت روابط با ذینفعان را تقویت کرد و عنصر جدیدی به بحث کمک کرد، یعنی مشارکت فعال رهبران مسئول در خارج از سازمانشان، در جامعه: ایجاد، پرورش و حفظ روابط اعتماد با ذینفعان مختلف، چه در داخل و چه در خارج. سازمان، و در هماهنگی اقدامات مسئولانه برای دستیابی به یک چشم انداز تجاری مشترک مشترک معنی دار» پلس^{۱۹} ایده مشارکت مدنی فعال را اثبات کرد و با پذیرش ایده اثربخشی به عنوان عنصر دیگری در فهرست الزامات رهبری مسول، نیاز و ظرفیت برای رهبری تغییر را پیشنهاد کرد: «شخصی که ایده اثربخشی را با ایده شرکت تطبیق می‌دهد. مسئولیت از طریق شهروند فعال بودن و ترویج شهروندی فعال در داخل و خارج سازمان» پلس همچنین تعاریف قبلی از رفتار و عمل اخلاقی صحیح و مبتنی بر ارزش را پذیرفت و اینها را با ایده ایجاد تغییر اجتماعی و ارزش پایدار مرتبط کرد: «روابط مبتنی بر ارزش‌ها و اصول اخلاقی مبتنی بر روابط بین رهبران و ذینفعان که از طریق یک حس مشترک به هم مرتبط هستند. در محیط کسب و کار فعلی، که با تغییر و چالش‌های جدید و گاه غیرقابل پیش‌بینی مشخص می‌شود، مهم است که رهبران توانایی عمل مسئولانه را داشته باشند، تا کسب و کاری را ارائه دهند که با آن چالش‌ها بدون آسیب رساندن به ذینفعان یا دنیایی که در آن زندگی می‌کنند، مقابله کند، رهبران مسئول باید بتوانند عملکرد سازمانی را ارائه دهند، در حالی که پایدار عمل کنند و برای موفقیت بلندمدت نوآوری کنند. سازمان‌ها برای انطباق با تغییرات، بر رفتارهای نوآورانه تکیه می‌کنند، محیطی برای کمک به آنها برای ادامه ایجاد و حفظ رقابت مزایا (چوی و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۶). یک راه برای ایجاد یک سازمان نوآورانه‌تر این است که اشتراک‌گذاری دانش در آن سازمان به صورت هدفمند اجرا شود. به راحتی می‌توان رهبری مسئولانه را به عنوان بسط نظریه ذینفعان در نظر گرفت. در ساده‌ترین شکل، نظریه ذینفعان به نیاز سازمان برای در نظر گرفتن چندین ذینفع، نه فقط سهامداران، هنگام تعیین استراتژی‌ها و رفتارها اشاره دارد. با این حال، رهبری مسئول بسیار بیشتر است. هنگام تعیین اقدامات مسئول چندین ملاحظات وجود دارد. به اشتراک‌گذاری دانش به عنوان یک عامل حیاتی در بالا بردن کارکنان، تیم و سازمان مشهور است بهره‌وری و خلاقیت، به اشتراک‌گذاری دانش به "اقدامات در دسترس قرار دادن دانش برای دیگران در سازمان" اشاره دارد، در سطح تیم، اشتراک دانش می‌تواند منجر به عملکرد بهتر تیم شود و همچنین انتشار ایده‌های نوآورانه، بهبود فرآیندهای تیم، پرورش ظرفیت نوآوری و ارتقای مزیت‌های رقابتی، با این حال، به اشتراک‌گذاری دانش همچنین یک معضل اخلاقی برای اعضای تیم به عنوان دانش کاملاً با هر منبع دیگری متفاوت است. به طور خاص، به کسب دانش نیاز دارد زمان و تلاش بسیار زیادی را می‌طلبد در حالی که اشتراک دانش هم مانع از دست رفتن دانش و هم باعث صرفه‌جویی در زمان می‌شود ارزش اصلی یا امتیاز منحصر به فرد آن زمانی است که با دیگران به اشتراک گذاشته شود (پارک و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۷).

اعضای تیم باید بین به اشتراک گذاشتن دانش برای رفاه سایر افراد یا دانش جمعی و پنهان برای تشدید مزیت‌های رقابتی آنها. یعنی به عنوان مثال، اشتراک دانش اقدامی است که مستلزم سطح بالایی از ریسک، فداکاری و اهدا است. به جای علایق شخصی، بر نیازهای گسترده‌تر دیگران تمرکز کنید. پیامدهای اجتماعی و اخلاقی تصمیمات

¹⁹ Plus

²⁰ Choi et al

²¹ Park et al

را در نظر بگیرید. اطمینان حاصل کنید که تصمیم‌گیری بر اساس بلندمدت است نه برآوردن اولویت‌های فوری به بهای بالقوه موفقیت آینده. ما می‌بینیم که ارتباط واضحی با برنامه‌ریزی استراتژیک وجود دارد که باید در عین حصول اطمینان از برآورده شدن اهداف سازمان، همه این عوامل را در نظر بگیرد. در نتیجه فرآیند برنامه‌ریزی ممکن است طولانی‌تر شود، اما احتمال تحقق منافع و تضمین موفقیت بلندمدت بیشتر است. شهرت سازمان می‌تواند به طور چشمگیری افزایش یابد اگر شناخته شود که همیشه به شیوه‌ای مسئولانه رفتار می‌کند. نه صرفاً برای انتخاب حوزه‌های مسئولیت و استفاده از آنها برای اهداف بازاریابی (لین و همکاران^{۲۲}، ۲۰۲۰).

فرضیه‌های تحقیق

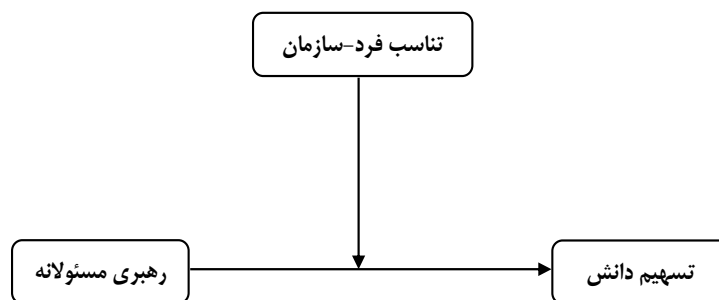
فرضیه اصلی

رهبری مسئولانه بر رفتار تسهیم دانش از طریق نقش تعدیلگری تناسب فرد-سازمان تأثیر معناداری در شرکت حفاری شمال دارد.

فرضیه فرعی

رهبری مسئولانه تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار تسهیم دانش در شرکت حفاری شمال دارد.

تناسب فرد - سازمان تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش در شرکت حفاری شمال دارد.



مدل مفهومی (هایدیر، ۲۰۲۲)

روش‌شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. تحلیل داده‌ها با نرم افزار SPSS 23 و همچنین نرم افزار PLS3 مبتنی بر روش حداقل مربعات جزئی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را ۲۸۰۰ نفر مدیران و کارکنان شرکت حفاری شمال است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول جی پاور، ۳۶۷ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. به همین تعداد پرسش‌نامه استاندارد توزیع و جمع‌آوری شد. روش گردآوری داده‌ها از روش پیمایشی (پرسش‌نامه) می‌باشد. ابزار اصلی این پژوهش، پرسشنامه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. بخش اول پرسشنامه که مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی و بخش دوم که بخش اصلی و مربوط به سؤال‌های پژوهش که برگرفته از فرضیه‌ها و مدل پژوهش است. بدین منظور برای سنجش از نظر متغیر مستقل رهبری مسئولانه شامل ۵ سؤال از چارچوب لین و همکاران (۲۰۲۰)، متغیر وابسته تسهیم

دانش، ۵ سؤال از چارچوب سودیجو و همکاران (۲۰۲۱)، متغیر تعدیلگر تناسب فرد-سازمان شامل ۸ سؤال از معیار سودیجو و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شده است. همچنین برای سنجش روایی و پایایی هر سازه به ترتیب شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ محاسبه گردید. سازه‌ها با پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالاتر از ۰.۷، از پایایی مناسبی برخوردارند. شاخص AVE نشان می‌دهد چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشانگرهای آن سازه بوده و از آن به روایی همگرا نیز یاد می‌شود. محققان مقادیر بالای ۰.۵ را برای نیکویی این شاخص تعیین نموده‌اند. بنابراین، طبق نتایج جدول (۱) میتوان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. نتایج آزمون چولگی و کشیدگی در جدول (۲) نیز مبین توزیع غیرنرمال برخی از متغیرهای پژوهش است، لذا روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر انتخاب گردید. در ادامه، داده‌های توصیفی تحلیل و سپس بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه‌های مبتنی بر آن انجام شده است.

یافته‌ها

باتوجه به نتایج آزمون کولموگراف-اسمیرنوف از آنجایی که مقدار $Sig = ۰.۰۰۰$ و کمتر از ۰.۰۵ می باشد مبین توزیع غیرنرمال متغیرهای پژوهش است، لذا روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر انتخاب گردید.

جدول (۱) آزمون کولموگراف-اسمیرنوف

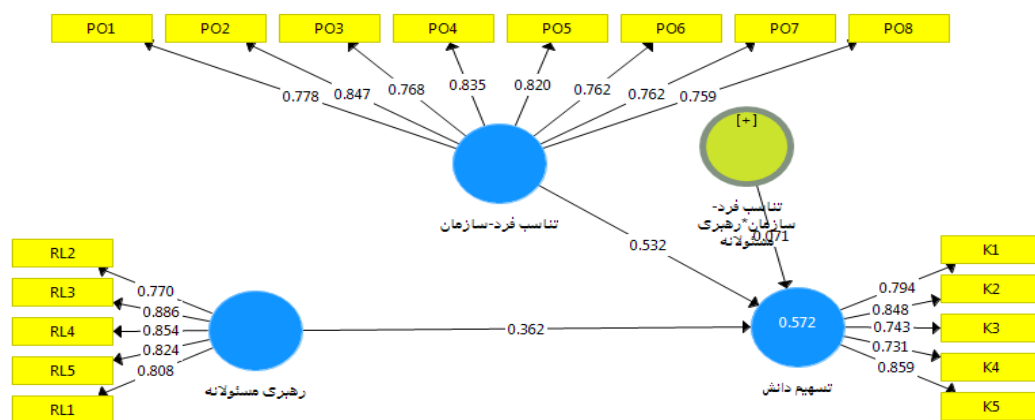
			رهبری مسئولانه	تسهیم دانش	تناسب فرد - سازمان
N			۲۷۸	۲۷۸	۲۷۸
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		۱۹.۲۲۳۰	۱۸.۰۹۷۱	۳۱.۲۷۷۰
	Std. Deviation		۳.۴۴۸۵۲	۴.۲۰۷۷۷	۴.۴۵۰۱۵
Most Extreme Differences	Absolute		.۲۲۹	.۱۶۸	.۲۶۶
	Positive		.۱۳۷	.۰۶۹	.۱۴۱
	Negative		- .۲۲۹	- .۱۶۸	- .۲۶۶
Test Statistic			- .۲۲۹	.۱۶۸	.۲۶۶
Asymp. Sig. (2-tailed)			c.۰۰۰	c.۰۰۰	c.۰۰۰
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		d.۰۰۰	d.۰۰۰	d.۰۰۰
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰
		Upper Bound	.۰۰۰	.۰۰۰	.۰۰۰

با توجه به اینکه مدل پژوهش حاضر، روابط بین چندین متغیر پنهان (متغیرهای اصلی پژوهش) را به طور همزمان اندازه گیری می کند، بنابراین به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش برای کسب نتایج دقیق‌تر، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از نرم افزار PLS3 که یک فن مدلسازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجه‌ها را به طور همزمان فراهم میسازد (فورنل و لارکر ۱۹۸۱)، استفاده شد. در این روش دو مدل موردبررسی قرار میگیرد: ۱-مدل بیرونی؛ که برای بررسی روابط

میان شاخصها (سوالات پژوهش) با متغیرهای اصلی مربوط به خود استفاده میشود. که درواقع معادل همان مدل اندازه گیری در روش های کوواریانس محور است. ۲-مدل درونی؛ که بخش ساختاری مدل را میسجد و برای بررسی روابط میان متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) که فرضیات تحقیق از روابط میان آنها شکل میگیرد، بکار میرود.

مدل بیرونی (اندازه گیری) فرضیات پژوهش

در مرحله اول فاز تجزیه و تحلیل داده ها، باید با مدل اندازه گیری سنجیده شود تا مشخص گردد که مدل دارای سطح قابل قبولی از روایی و پایایی هست. با بررسی این مدل ارتباط بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده شده را معین میشود. این مرحله با استفاده از تابع PLS-Algorithm انجام میشود.



شکل (۲) خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

شاخص های روایی و پایایی مدل تحقیق

جهت بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده میکنیم. بدین منظور شاخصهای برازندگی که در (جدول ۲) آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.

جدول (۲) شاخص های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

سوالات	بارهای عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	
RL1	۰.۸۰۸	۰.۸۸۶	۰.۹۱۷	۰.۶۸۸	رهبری مسئولانه
RL2	۰.۷۷۰				
RL3	۰.۸۸۶				
RL4	۰.۸۵۴				
RL5	۰.۸۲۴				
K1	۰.۷۹۴	۰.۸۵۵	۰.۸۹۶	۰.۶۳۵	تسهیم دانش
K2	۰.۸۴۸				
K3	۰.۷۴۳				

K4	۰.۷۳۱				
K5	۰.۸۵۹				
PO1	۰.۷۷۸	۰.۹۱۵	۰.۹۳۱	۰.۶۲۷	تناسب فرد-سازمان
PO2	۰.۸۴۷				
PO3	۰.۷۶۸				
PO4	۰.۸۳۵				
PO5	۰.۸۲۰				
PO6	۰.۷۶۲				
PO7	۰.۷۶۲				
PO8	۰.۷۵۹				

مطابق با نتایج جدول (۲) میتوان گفت سنجه های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل-لاکر^{۲۳} باید گرفته شود. معیار فورنل لارکر ادعا میکند که یک متغیر باید در مقایسه با معرفهای سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرفهای خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. برای کاهش محاسبات میتوان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی ها بهره برد. نتایج معیار فورنل لارکر آمده است.

جدول (۳) معیار Fornell-Larcker

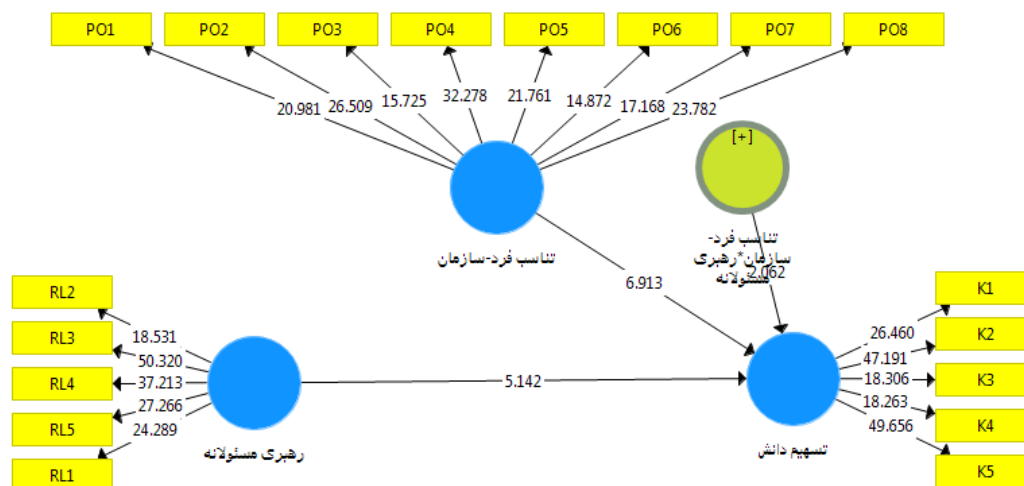
رهبری مسئولانه	تناسب فرد-سازمان	تسهیم دانش	
		۰.۷۹۷	تسهیم دانش
	۰.۸۴۰	۰.۷۲۱	تناسب فرد-سازمان
۰.۸۳۰	۰.۷۹۲	۰.۷۱۱	رهبری مسئولانه

همانطور که در (جدول ۳) مشاهده میکنید، در بررسی معیار Fornell-Larcker نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE)، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر میباشند. این امر نیز نشاندهنده همبستگی شاخص ها با سازه وابسته به آنهاست. با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه گیری در نرم افزار اسمارت پی.ال.اس که در بررسی روایی و پایایی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص های مذکور در (جدول ۳)، تمامی نتایج به دست آمده در مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار میدهند. لذا نتیجه میگیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سؤالات توصیف کنند هم تغییر را بیان کنند. در مرحله بعد که تحلیل مسیر (یا همان مدل ساختاری) مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

²³ Fornell & Larcker

مدل درونی (برازش مدل ساختاری تحقیق)

در مرحله بعد مدل ساختاری و روابط بین سازه‌ها باید مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده میشود. (شکل ۲) خروجی مدل ساختاری را نشان میدهد. مقدار عددی در رابطه‌ها نشان دهنده آماره تی (t-value) هست که درواقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آمار به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶، ۲/۵۷ بیشتر باشد نتیجه میگیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۵، ۹۰ و ۹۷ درصد تأیید میشود.



شکل (۳) خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

معیار ضریب تعیین

متداولترین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. R^2 عیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا را دارد، و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R^2 در نظر گرفته میشود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه های درونزای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید میسازد.

جدول ۴: ضریب تعیین R^2

شدت	R Square Adjusted	R Square	تسهیم دانش
متوسط	۰.۵۶۷	۰.۵۷۲	تسهیم دانش

باتوجه به جدول ۴ ضریب تعیین تعدیل شده تسهیم دانش ۰/۵۷۲ است که این اعداد بیان می کنند به ترتیب حدود ۵۷ درصد، تحت تأثیر متغیرهای پژوهش است و مابقی عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

معيار استون گيسر^{۲۴} (Q2)

معيار ديگر قدرت پيش بيني مدل را نشان ميدهد. در واقع كيفيت مدل ساختاري را براي هر بلوك درونزا اندازه گيري ميكند. هنسler و همكاران^{۲۵} (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را براي نشان دادن قدرت پيش بيني ضعيف، متوسط و قوي سازه يا سازه هاي برون زاي مربوط به آن تعريف کرده اند. براي محاسبه شاخص Q2 از تكنيك بلايند-فولدينگ استفاده مي شود. مطابق با جدول ۵ نتايج آزمون به شرح ذيل مي باشد.

جدول (۵) معيار استون گيسر (Q2)

شدت	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	SSE	SSO	
قوي	۰.۴۸۴	۹۶.۹۹۵	۱۸۸.۰۰۲	تسهيم دانش
قوي	۰.۵۵۰	۱۴۵.۷۹۳	۳۲۴.۳۴۱	تناسب فرد-سازمان
قوي	۰.۵۴۵	۱۰۶.۷۳۶	۲۳۴.۳۳۱	رهبري مسئولانه

خلاصه نتايج آماری

جدول (۶) نتايج رد و تائيد فرضيات تحقيق در يك نگاه

فرضيات مسير مستقيم	ضريب مسير استاندارد شده	انحراف معيار	آماره t	سطح معناداري	نتيجه
رهبري مسئولانه -> تسهيم دانش	۰.۳۶۲	۰.۰۷۰	۵.۱۴۲	۰.۰۰۰	معنادار
تناسب فرد-سازمان -> تسهيم دانش	۰.۵۳۲	۰.۰۷۷	۶.۹۱۳	۰.۰۰۰	معنادار
تناسب فرد-سازمان * رهبري مسئولانه -> تسهيم دانش	۰.۰۷۱	۰.۰۳۴	۲.۰۶۲	۰.۰۴۰	معنادار

همان گونه که نتايج جدول شماره (۶) نشان مي دهد، نتايج معناداري ضرايب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوري که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بيشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می توان نتیجه گرفت که متغير مستقل بر متغير وابسته تاثير دارد و از آنجايي که سطح معناداري کمتر از ۰/۰۵ می باشد و ضريب مسير هاي مثبت هستند می توان نتیجه گرفت فرضيه ها نیز مورد تاييد می باشند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تاييد مدل مفهومي پژوهش تاثير رهبري مسئولانه بر رفتار تسهيم دانش از طريق نقش ميانجي تناسب فرد-سازمان در شرکت حفاري شمال با بکارگيري آزمون هاي مختلف نتايج ذيل که برگرفته از تجزيه داده هاي کمی و تبیین روابط را ارائه داد. نتيجه و تحليل آماری داده ها با توجه به ضريب مسير محاسبه شده در (سطح معناداري = ۰/۰۰۱) بيانگر اين است که رهبري مسئولانه بر رفتار تسهيم دانش از طريق نقش ميانجي تناسب فرد-سازمان تاثير گذار است. می توان تبیین کرد بر خلاف ساير تنظيمات سازماني، تیم تحقیقات علمی در يك محیط مبتني بر دانش صرفاً

²⁴ Stone-Geisser Criterion

²⁵ Hensler et al

بر ایجاد دانش یا تولید دانش متمرکز است. رهبری مسئول دیگران را متقاعد می‌کند که باید به دیگران اهمیت دهند و به آنها احترام بگذارند و همچنین آنها را ترغیب می‌کند که در اقدامات اجتماعی شرکت کنند. ارتباط مطلوب بین رهبری مسئول و رفتار به اشتراک گذاری اطلاعات در محل کار در شایع تر کنند. همچنین تصور می‌شود که تناسب فرد با سازمان بر رفتار اشتراک گذاری دانش تأثیر می‌گذارد، که به عنوان تبادل فعال ایده‌ها، تجربیات و اطلاعات بین همکاران به منظور توسعه اشتراک گذاری دانش درازمدت که برای افراد مفید است، تعریف می‌شود. کسب و کار، تسهیم دانش مستلزم اعتماد به تخصص و روابط شخصی و دانشگاهی و همچنین تأثیر آنها بر رضایت شخصی ناشی از اشتراک گذاری مخاطبین است، از آنجایی که تناسب یک فرد برای یک سازمان می‌تواند سهولت انطباق با همکاران و بازیگران خارجی را تقویت کند، تناسب فرد-سازمان یک جزء حیاتی است. اگر رهبری مسئولانه مستمری که رفتار به اشتراک گذاری دانش را می‌پذیرد و کارکنان را تشویق می‌کند تا ایده‌های خود را با همکاران به بحث بگذارند، اجرا شود، ارزش‌های کارکنان و ارزش‌های سازمان بهتر همسو می‌شوند انتظار می‌رود تناسب فرد با سازمان اعتماد اعضای سازمان را در تعاملات به اشتراک گذاری دانش افزایش دهد. تمایل کارکنان برای به اشتراک گذاشتن تخصص خود یک نیاز اجتناب ناپذیر برای ایجاد و استفاده از دانش است که بدون آن موفقیت سازمان به خطر می‌افتد این احتمال که تناسب فرد-سازمان رابطه بین رهبری مسئول و رفتار اشتراک دانش را واسطه می‌کند، رهبری مسئولانه یک عامل مثبت احتمالی در تناسب فرد با سازمان است که می‌تواند بر رفتار اشتراک دانش تأثیر بگذارد. باورهای کارکنان در رهبری مسئولانه نقش اساسی دارند. به عنوان مثال، میزان ارزش گذاری نظرات کارکنان، و میزان نگرانی رهبران در مورد ادراکات کارکنان، انتظار می‌رفت تأثیر مثبتی در ایجاد انگیزه در کارکنان برای به اشتراک گذاشتن دانش خود با دیگران داشته باشد. که یکی از فضایی که یک جامعه اخلاقی بر اساس آن شکل می‌گیرد، حمایت پذیری است. همچنین کشف کرد که عدالت درک شده واسطه ارتباط بین رهبری و تعهد سازمانی است. علاوه بر این، از آنجایی که کارکنان در معرض فضیلت هستند و تشویق می‌شوند تا دانش خود را به اشتراک بگذارند، پتانسیل ایجاد سرمایه اجتماعی درون سازمانی، تسهیل ارتباطات، همکاری و روابط قوی وجود دارد و در نتیجه دلبستگی و کشش به بازیگران با فضیلت، عملکرد میانجی بالقوه تناسب فرد-سازمان را در متغیرهای مختلف بررسی کرد. بنابراین، بر اساس چند مطالعه فوق که نقش میانجی تناسب فرد-سازمان را یافته‌اند، که رهبری مسئول از طریق نقش میانجی تناسب فرد-سازمان بر رفتار اشتراک دانش تأثیر دارد. زیرا هنگامی که کارکنان درک کنند که ارزش‌های آنها با ارزش‌های سازمان تناسب دارد، تنها در این صورت است که رهبران مسئول قادر خواهند بود محیط مساعدی را برای آنها ایجاد کنند و بتوانند آنها را برای به اشتراک گذاشتن دانش با دیگران ترغیب کنند. فرضیه اول، به دلیل تأثیر مثبت و معنادار یافت شده در نتایج برای تأثیر رهبری مسئولانه بر اشتراک دانش، پشتیبانی شد. نتیجه این فرضیه مطابق با برخی از مطالعات موجود بود که در زمینه‌های مختلف نیز به یافته‌های مشابهی منجر شده‌اند. بنابراین، به طور تجربی ثابت شده است که رهبران مسئول انگیزه کارکنان را برای به اشتراک گذاشتن دانش خود در زمینه می‌کنند. با به اشتراک گذاشتن دانش با همکاران، کارکنان شرکت حفاری شمال می‌توانند به اعضای ارشد کمک کنند تا خود را به مهارت‌ها و دانش ضروری مورد نیاز برای دستیابی به اهداف سازمانی مجهز کنند، مربوط به تأثیر رهبری مسئول بر تناسب فرد-سازمان، نیز مورد حمایت قرار گرفت، این بدان معناست که رهبران مسئولیت پذیر محیط مطلوب تری را برای کارمندان فراهم می‌کنند که در آنها تناسب بهتری با ارزش‌های شخصی

خود دارند. فرضیه سوم "که در رابطه با تأثیر تناسب فرد-سازمان بر اشتراک دانش بود نیز در این مطالعه مورد حمایت قرار گرفت. نتیجه فرضیه با مطالعات موجود و همچنین با مطالعاتی که به یافته‌های مشابهی در زمینه‌های مختلف رسیده‌اند همخوانی دارد، تناسب فرد و سازمان کارکنان را برای به اشتراک گذاشتن دانش خود بر می‌انگیزد و رفتار اشتراک دانش آنها می‌تواند نقشی حیاتی در دستیابی به اهداف موسسه داشته باشد. از آنجایی که ارزش‌های کارکنان مشابه ارزش‌های مؤسسه تلقی می‌شود، بنابراین در سازمان احساس احترام و ارزش بیشتری می‌کنند و بنابراین انگیزه نشان دادن رفتار اشتراک دانش را دارند که تأثیر میانجی تناسب فرد-سازمان را تایید کرد، در این مطالعه نیز مورد حمایت قرار گرفت. یافته‌های سهم جدیدی از این مطالعه است زیرا تأثیر میانجی تناسب فرد-سازمان قبلاً توسط محققان در مورد تأثیر رهبری مسئولانه بر اشتراک دانش مورد مطالعه قرار نگرفته بود. با این حال، نتیجه میانجی یافت شد در این مطالعه همچنین شواهد تجربی ارائه می‌دهد که تناسب فرد-سازمان می‌تواند به عنوان یک میانجی عمل کند، زیرا تناسب فرد-سازمان به عنوان یک میانجی در مطالعات مختلف در زمینه‌های مختلف یافت شده است. از آنجایی که رابطه قوی رهبری مسئول و رفتار اشتراک دانش در مطالعات جاری وجود دارد، بنابراین، این تأثیر رهبری مسئول بر تناسب فرد-سازمان از مکانیسم تناسب فرد-سازمان عبور می‌کند. این بدان معناست که رهبران مسئولیت‌پذیر تنها زمانی می‌توانند کارکنان را برای به اشتراک گذاشتن دانش ترغیب کنند که کارکنان تناسب بهتری را با سازمان درک کنند.

منابع

- دونلو، سهیلا، ۱۴۰۱، مطالعه رابطه بین ابعاد تناسب فرد و سازمان با تسهیم دانش در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، اولین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین در علوم انسانی، علوم تربیتی، حقوق و مطالعات اجتماعی.
- کاظمی کرانی، فرزانه و مرادی، سعید، ۱۴۰۱، شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر تسهیم دانش در شرکت برق منطقه ای فارس، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز.
- ضیائی، سارا، ۱۴۰۱، رابطه تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان با تعهد حرفه ای و سازمانی کارکنان دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، ششمین کنفرانس ملی علوم ورزشی، تربیت بدنی و سلامت اجتماعی، تهران.
- Bavik, Y.L., Tang, R. Shao, L.W. Lam Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths, *Leadership Quarterly*, 29 (2017), pp. 322-332
- Lin, C.-P., Huang, H.-T. and Huang, T.Y. (2020), "The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 9, pp. 1879-1896. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0527>
- Shi, Y. and Ye, M. (2016) Responsible Leadership: Review and Prospects. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 877-884.
- Li, M., Yang, F., & Akhtar, M. W. (2022). Responsible Leadership Effect on Career Success: The Role of Work Engagement and Self-Enhancement Motives in the Education Sector. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.888386>
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person-job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resource Management*, 57(2), 483-497.
- James, K. V & Priyadarshini, R. G. 2021. "Responsible Leadership: A New Paradigm for Organizational Sustainability," *Management and Labour Studies*, XLRI Jamshedpur, School of Business Management & Human Resources, vol. 46(4), pages 452-470, November.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Voegtlin, C. (2019). What does it mean to be responsible? Addressing the missing responsibility dimension in ethical leadership research. *Leadership* 12, 581-608.
- Pless, N. M., Sengupta, A., Wheeler, M. A., & Maak, T. (2021). Responsible leadership and the reflective CEO: Resolving stakeholder conflict by imagining what could be done. *Journal of Business Ethics*. Advance online publication.
- Haider, S. Tehseen A, S Role of decision intelligence in strategic business planning *Decision intelligence analytics and the implementation of strategic business management*, Springer, Cham (2022), pp. 125-133.

**The effect of responsible leadership on knowledge sharing behavior
through the moderating role of person-organization fit
in the northern drilling company**

**Amir Ahmadi^{1*}, Mohammad Javad RamezanAli²,
Reza Sohrabi³, Morteza Akbari, Mehrabad⁴**

Abstract

The purpose of this research is the effect of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the moderating role of person-organization fit in Hafari Shamal Company. The current research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational data collection method. The statistical population of the research is all managers and employees, among whom 367 people were selected as a sample through J-Power software. The required information was collected through a questionnaire and SPSS and Smart PLS software were used to analyze the data and test the hypotheses. The analysis of the findings of the questionnaire has been done at two descriptive and inferential levels, and the conceptual model of the research has been examined using various statistical tests and the related hypotheses have been tested. The results of data analysis showed that responsible leadership has an effect on knowledge sharing behavior through the moderating role of person-organization fit in Hafari Shamal Company.

Keywords: responsible leadership, knowledge sharing behavior, person-organization fit, North Drilling Company.

¹ Corresponding author: PhD student, industrial management, production and operations, Islamic Azad University, Tehran, Iran / amirahmadi00630@gmail.com

² PhD student, industrial management, production and operations, Islamic Azad University, Tehran, Iran

³ PhD student, industrial management, production and operations, Islamic Azad University, Tehran, Iran

⁴ Master's Degree, Business Management, Strategic Orientation, Payam Noor University, Alborz, Iran