

مدلسازی تأثیر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری در شرکت طراحی و مهندسی سایپا

جعفر بیکزاد*^۱، مینا قاری زاده بیرق^۲، مریم رزمجو^۳

^۱ دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

^۳ دکتری مدیریت دولتی، گروه پژوهشی، اندیشکده نظام مسائل حکمرانی کشور، تهران، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش، ارائه مدل ساختاری تأثیر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری در شرکت طراحی و مهندسی سایپا است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کارکنان شرکت طراحی و مهندسی سایپا به تعداد ۲۶۵ نفر است که از این میان ۱۵۷ نفر به عنوان نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران و به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استاندارد می باشد. در این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. یافته های پژوهش نشان داد که فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی و تعامل کاری تأثیر معناداری دارد. همچنین، رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی و تعامل کاری تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می کند.

واژگان کلیدی: فرهنگ دانایی محور، رهبری تیمی، توسعه خرد سازمانی، تعامل کاری، شرکت طراحی و مهندسی سایپا.

* (نویسنده مسئول) : Beikzad.jafar@iauk.ac.ir

۱- مقدمه

در عصر کنونی که به عصر اطلاعات و دانش مرسوم شده است، مزیت اصلی، در سرمایه‌های دانشی نهفته است. امروزه صاحب‌نظران حوزه مدیریت و سازمان، سازمان‌های دانایی‌محور را به عنوان جدیدترین و کارآمدترین شکل سازمانی و مناسب‌ترین بستر به منظور اجرای استراتژی‌های نوین مدیریتی معرفی می‌کنند (آسمان‌نوب و همکاران، ۱۴۰۱: ۷۲). سازمان‌ها باید بطور مداوم از دانش و فناوری جدید در تولید محصولات و ارائه خدمات خود بهره بگیرند، در واقع دانایی تنها منبعی است که در اثر استفاده از ارزش آن کم نشده بلکه به ارزش آن افزوده می‌شود (مصطفی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۲). بنابراین، فرهنگ دانایی‌محور به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی اطلاق می‌شود که در آن، دانش و اطلاعات به عنوان منابع اصلی قدرت و توسعه شناخته می‌شوند. در این فرهنگ، تمرکز بر آموزش، تحقیق و نوآوری است و افراد به منظور حل مسائل پیچیده و ارتقای کیفیت زندگی خود، به دانایی و مهارت‌های علمی اهمیت می‌دهند (الفاور^۱، ۲۰۲۳: ۱). در واقع، فرهنگ دانایی‌محور با استفاده از فناوری‌های نوین، ارتقای سطح تحصیلات و پژوهش‌های علمی، به ایجاد فضایی مناسب برای رشد و پیشرفت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌پردازد. در چنین فضایی، توانمندسازی افراد از طریق ارتقای دانش و مهارت‌های تخصصی به یک اولویت تبدیل می‌شود و با تأکید بر کارآفرینی و نوآوری، بستری برای رشد پایدار فراهم می‌آید. از این‌رو، در فرهنگ دانایی‌محور، سرمایه‌های انسانی و فکری در اولویت قرار دارند و توسعه علمی به عنوان محرک اصلی تحول و پیشرفت در نظر گرفته می‌شود (حامید و همکاران^۲، ۲۰۲۴: ۵۵۸). به طور کلی، فرهنگ دانایی‌محور به عنوان دانستن چگونگی و چرایی چیزها در نظر گرفته می‌شود (لنگفورد^۳، ۲۰۲۱: ۳). در واقع، امروزه قابلیت و شایستگی کارکنان، اساس اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد و جذب کارکنان شایسته، توسعه قابلیت‌های مثبت کارکنان، استفاده از ائتلاف مشترک و کار تیمی و حفظ و نگهداری بهترین‌ها و حتی حذف کارکنان ضعیف، محور مدیریت و رهبری در سازمان‌ها می‌باشد (محمدی، ۱۴۰۱: ۵۸).

در این راستا، رهبری تیمی نقش بسیار مهمی در تحقق این اهداف دارد. رهبری تیمی بر اساس ایجاد هم‌افزایی میان اعضای تیم و هدایت آن‌ها به سوی اهداف مشترک استوار است و با تمرکز بر بهره‌برداری از توانمندی‌های فردی و جمعی، موجب رشد و توسعه کارکنان می‌شود (شمائیان رضوی و همکاران^۴، ۲۰۲۲: ۱۹۲). رهبران تیمی با ایجاد محیطی مثبت و حمایتی، به اعضای تیم این امکان را می‌دهند که توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود را به حداکثر برسانند و در راستای اهداف سازمانی همکاری کنند. این امر نه تنها به بهبود عملکرد تیمی کمک می‌کند، بلکه باعث ایجاد یک فرهنگ کار تیمی و هم‌افزایی می‌شود که در نهایت به موفقیت سازمان کمک خواهد کرد (عبدالملکی و قنبری، ۱۴۰۱: ۷۴). از این‌رو، رهبری تیمی به عنوان ابزاری کارآمد در تحقق اهداف دانایی‌محور و ارتقای شایستگی‌های کارکنان به‌ویژه در دنیای امروز که تغییرات سریع و رقابت شدید وجود دارد، امری ضروری به شمار می‌رود (کیم و همکاران^۵، ۲۰۲۳: ۱۴۴۳). رهبران تیمی باید به اعضای خود اعتماد کنند و آن‌ها را تشویق به مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری نمایند، چرا که این امر موجب تقویت انگیزش و احساس مسئولیت‌پذیری در تیم می‌شود. در این راستا، رهبری تیمی به گونه‌ای عمل می‌کند که نه تنها بر اهداف کوتاه‌مدت تمرکز دارد بلکه در درازمدت به توسعه خرد سازمانی نیز کمک می‌کند (چندلر و همکاران^۶، ۲۰۲۳: ۲).

1. Al-Faour

2. Hamid et al

3. Langford

4. Shamaeian Razavi et al

5. Kim et al

6. Chandler et al

خرد سازمانی یکی از ارکان اساسی موفقیت در مدیریت مدرن است. این مفهوم بر اهمیت یادگیری سازمانی و تبادل اطلاعات در درون سازمان تأکید دارد (آزودو و همکاران^۱، ۲۰۲۴: ۷۷۹). خرد سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در مدیریت و علوم اجتماعی، به فرآیندهایی اشاره دارد که در آن اعضای یک سازمان از دانش، تجربه و بصیرت فردی و گروهی برای تصمیم‌گیری‌های هوشمندانه استفاده می‌کنند (حمید و سعید^۲، ۲۰۲۳: ۴۲۴). این مفهوم فراتر از تصمیمات فردی است و به تعاملات پیچیده میان افراد، گروه‌ها و فرآیندهای سازمانی اشاره دارد که منجر به تصمیم‌گیری‌های جمعی و بهینه می‌شود (شوقی و رفعی‌کیا، ۱۴۰۳: ۱۵۲). خرد سازمانی نه تنها به بهبود عملکرد و کارایی سازمان کمک می‌کند، بلکه موجب ارتقای نوآوری، انعطاف‌پذیری و توانمندی سازمان در مواجهه با چالش‌ها و تغییرات محیطی می‌شود (سرنیکو^۳، ۲۰۲۴: ۲۰۹۳). با توجه به پیچیدگی‌های دنیای امروزی و تحولات سریع در عرصه‌های مختلف، توجه به پرورش و تقویت خرد سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا این خرد می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در پایداری و موفقیت سازمان‌ها در مواجهه با بحران‌ها و فرصت‌های جدید عمل کند. در واقع، خرد سازمانی می‌تواند موجب بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، افزایش کارایی و تقویت توان رقابتی سازمان شود (فوزی و همکاران^۴، ۲۰۲۳: ۱۷).

از طرفی دیگر، تعامل کاری نیز یکی دیگر از ارکان مؤثر بر خرد سازمانی است. تعامل کاری یکی از اصول حیاتی در محیط‌های حرفه‌ای و سازمانی است که به معنای برقراری ارتباط مؤثر و همکاری میان افراد و گروه‌ها برای دستیابی به اهداف مشترک است. این تعاملات می‌توانند در قالب گفت‌وگوهای مستقیم، جلسات تیمی، همکاری‌های پروژه‌ای یا حتی ارتباطات غیررسمی در محیط کار انجام شوند (درجانی و اکبری، ۱۴۰۰: ۱۶۷). در دنیای امروز که سرعت تحولات فناوری، اقتصادی و اجتماعی به طرز بی‌سابقه‌ای افزایش یافته است، تعامل کاری نه تنها به عنوان یک ابزار برای پیشبرد اهداف سازمانی بلکه به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی برای موفقیت و رشد فردی و جمعی در نظر گرفته می‌شود (تورنپیل-میلر و همکاران^۵، ۲۰۲۳: ۲). همکاری و تبادل نظر در محیط‌های کاری می‌تواند موجب تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری، تقویت نوآوری، ارتقای بهره‌وری و بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها شود (فلاحتی و کردی، ۱۴۰۰: ۱۱۰). به همین دلیل، توسعه مهارت‌های ارتباطی و توانمندی‌های همکاری یکی از الزامات اساسی برای هر فرد در محیط کار است. توانایی برقراری ارتباط مؤثر و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات میان اعضای تیم می‌تواند فضای کاری را به محیطی پویا و نوآورانه تبدیل کند که در آن کارکنان احساس همدلی و تعلق به سازمان داشته باشند (محمودبابویی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۰۰). در واقع، تعامل کاری نه تنها در بهبود فرآیندهای داخلی سازمان نقش دارد بلکه می‌تواند بر روابط خارجی آن نیز تأثیرگذار باشد. ایجاد روابط کاری خوب با شرکا، مشتریان و دیگر ذینفعان می‌تواند موجب ارتقای اعتبار و موقعیت سازمان در بازارهای رقابتی شود. بنابراین، توجه به اصول و مهارت‌های تعامل کاری برای ایجاد یک محیط کاری موفق و پایدار ضروری است و باید به طور مستمر در سطح فردی و سازمانی پرورش یابد (رانه و همکاران^۶، ۲۰۲۴: ۳).

براساس توضیحات ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که یکی از مسائل کلیدی در شرکت سایپا، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان خودرو در ایران، ضعف در هم‌افزایی میان فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی است. این شرکت با ساختاری پیچیده و گسترده، برای دستیابی به اهداف کلان خود نیازمند تعامل مؤثر میان این دو مؤلفه کلیدی است. با این حال، فقدان یک رویکرد جامع برای شناسایی و تقویت این تعاملات، موجب شده است که بخش‌های مختلف شرکت در

1. Azevedo et al

2. Hameed & Saeed

3. Serenko

4. Fauziet al

5. Thornhill-Miller et al

6. Rane et al

بهره‌برداری از ظرفیت‌های دانش و توان تیمی، دچار ناکارآمدی شوند. ریشه این مسئله را می‌توان در فرهنگ سازمانی نسبتاً غیرپویا و مقاومت در برابر تغییر جستجو کرد. علی‌رغم تلاش‌هایی که برای پیاده‌سازی سیستم‌های دانش‌محور در سایپا انجام شده، فضای سازمانی همچنان با کندی در پذیرش نوآوری و تغییر مواجه است. این وضعیت، مانعی جدی برای انتقال دانش و بهره‌گیری از آن در تصمیم‌گیری‌های کلان محسوب می‌شود. از سوی دیگر، رویکردهای موجود در رهبری تیمی نیز از نبود هماهنگی و یکپارچگی رنج می‌برند. عدم انسجام در هدایت تیم‌ها، باعث کاهش بهره‌وری گروهی شده و فرصت‌های مهمی را برای بهینه‌سازی عملکرد از بین برده است. علاوه بر این، یکی از مهم‌ترین حلقه‌های مفقوده در سایپا، فقدان سازوکارهای میانجی‌گرانه برای تسهیل تعامل میان فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی است. این تعامل کاری، که می‌تواند به عنوان پلی برای پر کردن شکاف‌های عملکردی عمل کند، تاکنون به طور ساختاریافته در فرآیندهای مدیریتی این شرکت جایگاه مشخصی پیدا نکرده است. نبود چنین مکانیزم‌هایی، موجب تشدید تعارض‌های مدیریتی، کاهش انسجام میان بخش‌های مختلف و کاهش توان حل مسئله در سطح سازمان شده است.

با این حال، این پژوهش از دو جنبه نظری و کاربردی دارای اهمیت قابل توجه است. از منظر نظری، این پژوهش با بررسی ترکیبی فرهنگ دانایی‌محور، رهبری تیمی و تعامل کاری، به غنای ادبیات مدیریت سازمانی کمک می‌کند. شناسایی نقش میانجی تعامل کاری در این روابط، چارچوبی جدید برای پژوهش‌های آینده فراهم کرده و رویکردی بین‌رشته‌ای میان حوزه‌های مدیریت، روان‌شناسی سازمانی و مطالعات دانش ارائه می‌دهد. این رویکرد می‌تواند به فهم عمیق‌تری از فرآیندهای سازمانی و عوامل اثرگذار بر توسعه خرد سازمانی منجر شود. در واقع، پژوهش‌های پیشین نیز اغلب به بررسی جداگانه این متغیرها پرداخته‌اند و نقش تعامل میان آن‌ها را در یک بستر واقعی و پیچیده مانند شرکت طراحی و مهندسی سایپا نادیده گرفته‌اند. در نتیجه، نبود یک مدل جامع و بومی که این روابط را در قالب ساختاری منسجم بررسی کند، همچنان به عنوان یک خلأ جدی در ادبیات پژوهشی و کاربردی باقی مانده است. بنابراین، طراحی و آزمون چنین مدلی می‌تواند علاوه بر پر کردن این خلأ، راهکارهای عملیاتی برای ارتقای خرد سازمانی و بهبود عملکرد مدیریتی در سایپا ارائه دهد. از نظر کاربردی نیز نتایج این پژوهش می‌تواند در حل مسائل کلیدی شرکت‌هایی مانند سایپا مؤثر باشد. توسعه خرد سازمانی در چنین شرکتی به عنوان یکی از بزرگ‌ترین بازیگران صنعت خودروسازی ایران، نقشی حیاتی در ارتقای رقابت‌پذیری آن در بازارهای داخلی و بین‌المللی ایفا می‌کند. از سوی دیگر، تقویت تعامل کاری در تیم‌های مهندسی این شرکت می‌تواند به بهبود کیفیت همکاری‌ها، کاهش تضادهای درون‌تیمی و افزایش بهره‌وری منجر شود.

به طور کلی، این پژوهش با هدف ارائه مدلی جامع که روابط میان فرهنگ دانایی‌محور، رهبری تیمی و خرد سازمانی را در بستر شرکت طراحی و مهندسی سایپا تبیین می‌کند، تلاش دارد به این سؤال کلیدی پاسخ دهد: آیا فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری در شرکت طراحی و مهندسی سایپا تأثیرگذار است؟

۲- پیشینه پژوهش

شوقی و رفیعی‌کیا (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان «تبیین مدل ساختاری خرد سازمانی و پیشایندها و پیامدهای آن در ستاد فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش بر خرد سازمانی تأثیر دارد و خرد سازمانی نیز بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. محمدی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تیمی عمل‌محور بر توسعه هم‌افزایی تیمی با در نظر گرفتن نقش میانجی خودکارآمدی و اعتماد سازمانی» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تیمی عمل‌محور بر توسعه هم‌افزایی تیمی، خودکارآمدی و اعتماد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. سهرابی‌سخی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «رابطه بین رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی با خرد سازمانی» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که رویکردهای جدید مدیریت

منابع انسانی بر خرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. میرکاظمی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر مشارکت کارکنان با مشتریان، با میانجی‌گری مسئولیت اجتماعی و تعامل کاری» به این نتیجه رسید که رهبری مشارکتی بر مسئولیت اجتماعی و تعامل کاری تأثیر مثبت دارد. یداللهی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین رفتار مثبت سرپرست با میانجی‌گری معنویت در محیط کاری و تعامل کاری در بین کارکنان شرکت کربنات سمنان» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که رفتار مثبت سرپرست با میانجی‌گری معنویت در محیط کاری و تعامل کاری کارکنان شرکت کربنات سمنان رابطه معناداری دارد. اسماعیل‌پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی‌گری هوش اجتماعی در رابطه بین مدیریت دانش و خرد سازمانی در کارکنان دانشگاه‌های پیام‌نور استان فارس» نشان دادند که مدیریت دانش بر هوش اجتماعی، پردازش اطلاعات اجتماعی، مهارت اجتماعی و آگاهی اجتماعی دارای اثر مستقیم می‌باشد. همچنین خرد سازمانی بر هوش اجتماعی اثری مستقیم دارد. درویش متولی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش در تحقق مدیریت جهادی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی بر خرد سازمانی تأثیر دارد. صالحی نودز (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رهبری تیمی و ابعاد آن بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نامرئی در میان کارکنان رسمی دانشگاه سیستان و بلوچستان» به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معناداری بین رهبری تیمی و توانمندسازی روانشناختی وجود دارد. کریمیان اقبال و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی» انجام دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی، مدیریت دانش بر خرد سازمانی تأثیر دارد. جوادیان (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه مدیریت دانایی با فرهنگ سازمانی پرسنل راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ» انجام داد. نتایج نشان داد که بین مدیریت دانایی و فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های هشتگانه آن شامل تعیین هدف‌های دانایی، شناسایی دانایی، کسب دانایی، توسعه دانایی، تسهیم دانایی، استفاده از دانایی، نگهداری دانایی و ارزیابی دانایی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

شمائیان رضوی و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «رفتارهای رهبری تیم از دیدگاه اعضای تیم مراقبت‌های بهداشتی» انجام دادند. نتایج نشان داد که رفتارهای رهبری بر موفقیت کار تیمی در محیط‌های مراقبت‌های بهداشتی تأثیر می‌گذارد. لنگفورد (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «اتصال و ایجاد دانش منسجم معلمان: ایجاد فرهنگ دانایی‌محور» به این نتیجه دست یافت که ارزش‌گذاری، اتصال و ایجاد دانش منسجم معلمان برای توانمندسازی فرهنگ دانایی‌محور و رشد و شکوفایی آنها ضروری است. موکگونه و اوموبونیکه^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «اهمیت رهبری تیم در وظایف پیچیده جهانی شدن و هموارسازی ساختارهای سازمانی» به این نتیجه رسیدند که رهبری تیمی مؤثر، کار تیمی را تقویت و هماهنگ می‌کند، عملکرد و همکاری بالای اعضای تیم را افزایش می‌دهد و منجر به حل سریع مشکلات پیچیده و دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود. استلمازیک و همکاران^۲ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «انگیزه مدیریتی در شرکت‌های پایدار: رویکرد خرد سازمانی» انجام دادند. نتایج نشان داد که انگیزه مدیریتی به عنوان نگرش فعال، مدیرانی درک می‌شود که از دانش محیط خود برای دستیابی به اهداف هم در حوزه عملیاتی و هم در حوزه استراتژیک استفاده می‌کنند. که این امر به عنوان یک نیروی فعال برای شرکت‌های پایدار، موجب توسعه خرد سازمانی در حوزه جذب، تبدیل، بهره‌برداری و انتقال دانش از فرد به سطح سازمانی می‌شود. راماناوسکاس و بانویچیوس^۳ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «اصول خرد سازمانی در صنعت گردشگری سلامت» انجام داد. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ سازمانی، ساختار مدیریت و کار تیمی، شناخت تغییرات محیطی و واکنش

¹. Mokgwane & Omobonike

². Stelmaszczyk et al

³. Ramanauskas & Banevičius

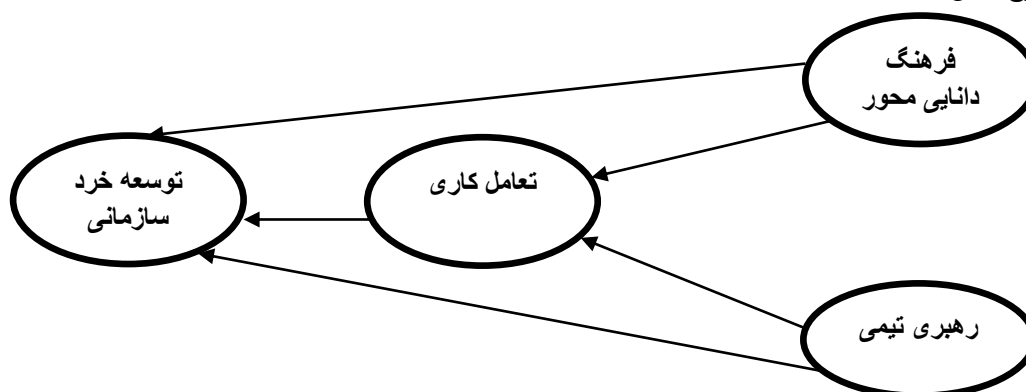
سریع و موثر به آن، تفکر سیستمی، تعامل بین سازمان‌های مختلف می‌تواند منجر به راه‌حل‌های با کیفیت بالا و افزایش خرد سازمانی شود.

در مجموع با توجه به توضیحات ارائه شده و با مروری بر تحقیقات پیشین، یکی از مهم‌ترین خلأهای پژوهشی در زمینه بررسی عوامل مؤثر بر توسعه خرد سازمانی، عدم توجه کافی به تعامل متغیرهای فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی در بستر سازمان‌های ایرانی است. اگرچه در پژوهش‌های پیشین، به صورت پراکنده به نقش هر یک از این عوامل پرداخته شده، اما بررسی جامع تعاملات میان این متغیرها در صنایع پیچیده‌ای مانند خودروسازی، به ویژه شرکت طراحی و مهندسی سایپا، مورد غفلت قرار گرفته است. همچنین، نقش تعامل کاری به عنوان متغیر میانجی در تسهیل اثرگذاری فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی بر خرد سازمانی، به طور عمیق در ادبیات علمی تحلیل نشده است. بیشتر پژوهش‌های پیشین، به روابط مستقیم میان متغیرها پرداخته‌اند و نقش واسطه‌ای تعامل کاری را که می‌تواند شکاف‌های عملکردی و ارتباطی را پر کند، نادیده گرفته‌اند.

از سوی دیگر، مدل‌های ارائه شده در این حوزه عموماً برگرفته از داده‌ها و ساختارهای سازمانی کشورهای دیگر بوده و کمتر به ویژگی‌های فرهنگی و عملیاتی سازمان‌های ایرانی توجه کرده‌اند. این خلأ تئوریک و عملی، ضرورت طراحی و آزمون یک مدل ساختاری بومی و متناسب با نیازهای سازمان‌های داخلی را نشان می‌دهد. در واقع، پژوهش حاضر با ارائه مدلی جامع و نوآورانه که فرهنگ دانایی‌محور، رهبری تیمی و توسعه خرد سازمانی را با نقش میانجی تعامل کاری ترکیب می‌کند، به پر کردن این خلأها می‌پردازد. این مدل، برای نخستین بار در بستر یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های خودروسازی ایران (سایپا) آزمون می‌شود و نتایج آن می‌تواند مبنای سیاست‌گذاری‌های مدیریتی و بهبود عملکرد سازمانی در این صنعت قرار گیرد. بنابراین، پژوهش حاضر با تأکید بر جنبه‌های بومی و کاربردی، گامی مؤثر در جهت توسعه نظریات و ارائه راهکارهای عملیاتی در زمینه مدیریت سازمان‌های ایرانی است.

۳- مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش، برای سنجش فرهنگ دانایی‌محور از مدل قدیم‌پرست (۱۳۹۳)، برای اندازه‌گیری رهبری تیمی از مدل کیم (۲۰۰۳)، برای پایش توسعه خرد سازمانی از مدل آگان و همکاران (۲۰۱۷) و برای بررسی تعامل کاری از مدل لیدن و ماسلین (۱۹۹۸) استفاده شده است. با توجه به آنچه ذکر شد و در راستای هدف و پرسش اصلی پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی شکل (۱)، در این پژوهش به بررسی تأثیر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری در شرکت طراحی و مهندسی سایپا پرداخته می‌شود. این پژوهش فرض می‌کند که فرهنگ دانایی محور به عنوان یک متغیر مستقل می‌تواند بر توسعه خرد سازمانی تأثیر بگذارد. در سازمان‌هایی که بر پایه دانش و اطلاعات بنا شده‌اند، خرد سازمانی به راحتی توسعه می‌یابد، زیرا اعضای سازمان قادر به دسترسی به دانش و به اشتراک گذاری آن با یکدیگر هستند. به ویژه در یک محیط کاری که تعاملات و همکاری‌های تیمی به درستی شکل گرفته است، توسعه خرد سازمانی می‌تواند تسهیل شود. از سوی دیگر، رهبری تیمی نیز به عنوان یک متغیر مستقل در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. رهبری مؤثر می‌تواند به طور مستقیم بر توسعه خرد سازمانی تأثیر بگذارد، زیرا یک رهبر تیمی قادر است با هدایت و حمایت از اعضای تیم، فرآیندهای تصمیم‌گیری را تسهیل کند. در این راستا، رهبری تیمی می‌تواند باعث تقویت همکاری‌ها و تعاملات کاری میان اعضای تیم شود که این خود به توسعه خرد سازمانی کمک می‌کند. همچنین، تعامل کاری به عنوان یک متغیر میانجی در این پژوهش بررسی خواهد شد. فرض می‌شود که تعاملات کاری می‌توانند نقش مهمی در انتقال و تقویت اثرات فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی ایفا کنند. این ارتباطات کاری به ویژه در محیط‌های تیمی می‌توانند به عنوان عاملی مؤثر در بهبود خرد سازمانی عمل کنند، زیرا از طریق ارتباطات مؤثر، دانش به سرعت تبادل شده و تصمیمات به طور بهینه اتخاذ می‌شوند.

بنابراین، این پژوهش در تلاش است تا نشان دهد که چگونه تعامل کاری می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی، تأثیرات فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی را بر توسعه خرد سازمانی تقویت کند. در این راستا، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

- ۱- فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.
 - ۲- فرهنگ دانایی محور بر تعامل کاری تأثیر دارد.
 - ۳- رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.
 - ۴- رهبری تیمی بر تعامل کاری تأثیر دارد.
 - ۵- تعامل کاری بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.
 - ۶- تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.
 - ۷- تعامل کاری در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.
- این فرضیات در راستای اهداف پژوهش قرار دارند و هدف از آن‌ها بررسی و تحلیل نحوه اثرگذاری این متغیرها و تعاملاتشان در بهبود خرد سازمانی است. به طور کلی، این پژوهش به دنبال ارائه مدل ساختاری تاثیر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری در شرکت طراحی و مهندسی سایپا است و قصد دارد نحوه تعامل این متغیرها و نقش میانجی تعامل کاری را به طور جامع مورد تحلیل قرار دهد.

۴- روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در این راستا، پژوهشگران به دنبال شناخت رابطه میان فرهنگ دانایی محور، رهبری تیمی، خرد سازمانی و تعامل کاری در شرکت طراحی و مهندسی سایپا هستند. روش پژوهش، همبستگی، امکان بررسی روابط میان متغیرها و بررسی اثرات متقابل آن‌ها را فراهم می‌آورد. همچنین، استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به عنوان رویکرد اصلی این پژوهش، امکان تحلیل و آزمون روابط پیچیده بین این متغیرها را به طور همزمان و دقیق فراهم می‌کند. در واقع، تمرکز پژوهش بر این است که چگونه فرهنگ دانایی محور، رهبری تیمی و تعامل کاری به عنوان عوامل مؤثر، موجب تقویت خرد سازمانی می‌شوند. بر این اساس، جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت طراحی و مهندسی سایپا تبریز که شامل ۲۶۵ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری بر اساس

نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۱۵۷ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه اول، پرسشنامه قدیم‌پرست (۱۳۹۳) است که فرهنگ دانایی‌محور را براساس ۴ مؤلفه فرهنگ خلق دانش، فرهنگ تسهیم دانش، فرهنگ کسب دانش و فرهنگ به کارگیری دانش مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد کیم (۲۰۰۳) است که رهبری تیمی را براساس ۶ مؤلفه احترام، ارتباطات، مصالحه و سازش، علاقه و توجه، خودکنترلی و تشخیص استعداد دیگران مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه سوم، پرسشنامه استاندارد آگان و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد که خرد سازمانی را براساس ۵ مؤلفه اقدامات شهودی، اقدامات منطقی، اقدامات فضیلت‌مدار، اقدامات مبتنی بر دوراندیشی و تحمل و اقدامات مبتنی بر زیباشناسی می‌سنجد. پرسشنامه چهارم، پرسشنامه استاندارد لیدن و ماسلین (۱۹۹۸) است که تعامل کاری را اندازه‌گیری می‌کند.

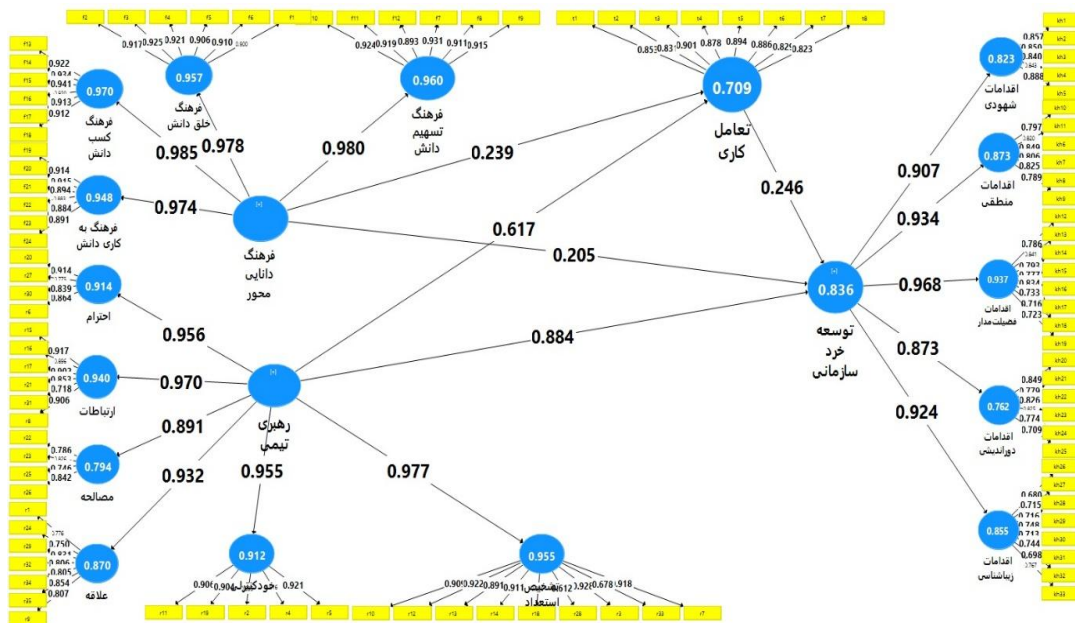
تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS3 انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱- تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

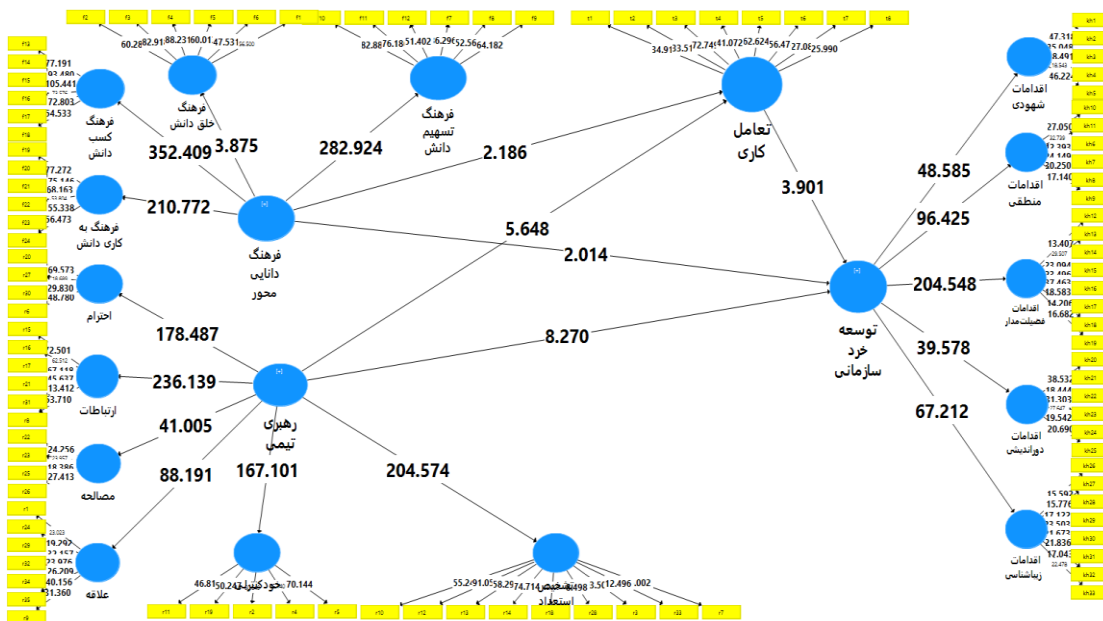
متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و سؤال	آلفای کرونباخ
فرهنگ دانایی‌محور	(۴ مؤلفه و ۲۴ سؤال)	۰/۹۸۹
رهبری تیمی	(۵ مؤلفه و ۳۵ سؤال)	۰/۹۸۴
توسعه خرد سازمانی	(۵ مؤلفه و ۳۳ سؤال)	۰/۹۷۲
تعامل کاری	(بدون مؤلفه و ۸ سؤال)	۰/۹۵۱

۵- نتایج پژوهش

به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

آزمون های بررسی مدل مفهومی

آزمون های پایایی مدل:

برای سنجش پایایی مدل حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0/7)	ضریب همبستگی اسپیرمن (Rho-A> 0/7)	ضریب پایایی اشتراکی (COMUNALITY>0/5)
فرهنگ دانایی‌محور	۰/۹۸۹	۰/۹۹۰	۰/۹۸۹	۰/۷۹۸
رهبری تیمی	۰/۹۸۴	۰/۹۸۵	۰/۹۸۵	۰/۶۵۳
تعامل کاری	۰/۹۵۱	۰/۹۵۹	۰/۹۵۲	۰/۷۴۴
توسعه خرد سازمانی	۰/۹۷۲	۰/۹۷۴	۰/۹۷۳	۰/۵۲۹

مطابق با یافته‌های جدول ۲ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش:

الف) روایی همگرا:

۱. AVE>0/5

جدول ۳- آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
فرهنگ دانایی‌محور	۰/۷۹۸
رهبری تیمی	۰/۶۵۳
تعامل کاری	۰/۷۴۴
توسعه خرد سازمانی	۰/۵۲۹

با توجه به نتایج جدول ۳ کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد.

۲. CR>AVE

جدول ۴- آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
فرهنگ دانایی‌محور	۰/۹۹۰	۰/۷۹۸
رهبری تیمی	۰/۹۸۵	۰/۶۵۳
تعامل کاری	۰/۹۵۹	۰/۷۴۴
توسعه خرد سازمانی	۰/۹۷۴	۰/۵۲۹

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش CR>AVE است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی همگرا دارد.

(ب) روایی واگرا:
۱. آزمون فورنل و لاکر

جدول ۵- آزمون فورنل و لاکر

	توسعه خرد سازمانی	رهبری تیمی	فرهنگ دانایی محور
تعامل کاری	۰/۸۶۳		
تعامل کاری	۰/۷۲۱	۰/۷۲۷	
توسعه خرد سازمانی	۰/۶۳۶	۰/۷۰۳	۰/۸۰۸
رهبری تیمی	۰/۶۰۳	۰/۷۰۰	۰/۸۱۳
فرهنگ دانایی محور			۰/۸۹۳

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی واگرایی متغیرها نیز تایید می شود.

۲. آزمون HTMT

جدول ۶- آزمون HTMT

	توسعه خرد سازمانی	رهبری تیمی	فرهنگ دانایی محور
تعامل کاری	۰/۸۵۷		
تعامل کاری	۰/۸۶۲	۰/۸۳۱	
توسعه خرد سازمانی	۰/۸۲۷	۰/۸۱۹	۰/۸۲۰
رهبری تیمی			
فرهنگ دانایی محور			

با توجه به این که مقدار مناسب برای آزمون HTMT کمتر از ۰/۹ است و مطابق با یافته های جدول ۶ این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند، می توان مناسب بودن وضعیت روایی واگرایی متغیرهای پژوهش را تأیید نمود.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times R^2}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید. که در جدول ۷ مشخص شده است.

جدول ۷- نتایج برازش مدل کلی

GOF	\bar{R}^2	Communality
۰/۷۲۵	۰/۷۷۲	۰/۶۸۱

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول ۷ به میزان ۰/۷۲۵، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

آزمون معناداری فرضیه‌ها

جدول ۸- آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (P-Value)	نتیجه آزمون
۱	فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۲۰۵	۲/۰۱۴	۰/۰۴۵	تایید فرضیه اول
۲	فرهنگ دانایی محور بر تعامل کاری تأثیر دارد.	۰/۲۳۹	۲/۱۸۶	۰/۰۲۹	تایید فرضیه دوم
۳	رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۸۸۴	۸/۲۷۰	۰/۰۰۰	تایید فرضیه سوم
۴	رهبری تیمی بر تعامل کاری تأثیر دارد.	۰/۶۱۷	۵/۶۴۸	۰/۰۰۰	تایید فرضیه چهارم
۵	تعامل کاری بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.	۰/۲۴۶	۳/۹۰۱	۰/۰۰۰	تایید فرضیه پنجم
۶	تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.		۳/۸۵۳		تایید فرضیه ششم
۷	تعامل کاری در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.		۳/۲۱۴		تایید فرضیه هفتم

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هریک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها در زیر ارائه شده است.

فرضیه اول: فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فرهنگ دانایی محور و توسعه خرد سازمانی) $\beta=0/205$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=2/014$ و $p=0/045$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1/96$) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه اول تأیید می‌شود.
فرضیه دوم: فرهنگ دانایی محور بر تعامل کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فرهنگ دانایی محور و تعامل کاری) $\beta=0/239$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=2/186$ و $p=0/029$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ دانایی محور بر تعامل کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رهبری تیمی و توسعه خرد سازمانی) $\beta=0/884$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=8/270$ و $p=0/000$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: رهبری تیمی بر تعامل کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رهبری تیمی و تعامل کاری) $\beta=0/617$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=5/648$ و $p=0/000$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رهبری تیمی بر تعامل کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: تعامل کاری بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (تعامل کاری و توسعه خرد سازمانی) $\beta=0/246$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $t=3/901$ و $p=0/000$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت تعامل کاری بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

فرضیه ششم: تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی محور بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

فرضیه هفتم: تعامل کاری در تأثیر رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

چهار شرط برای وجود یک اثر میانجی ضروری است (بارون و کنی، ۱۹۸۶: ۱۱۷۴). ابتدا متغیرهای مستقل و متغیر وابسته باید ارتباط داشته باشند همانطور که در شکل‌های ۲ و ۳، نشان داده شده متغیرهای مستقل فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی و متغیر وابسته توسعه خرد سازمانی همبسته هستند. دوم متغیرهای مستقل و متغیر میانجی باید ارتباط داشته باشند. متغیرهای مستقل فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی و متغیر میانجی تعامل کاری همبسته هستند. سوم متغیر وابسته و متغیر میانجی باید ارتباط داشته باشند: متغیر میانجی تعامل کاری با متغیر وابسته توسعه خرد سازمانی همبسته هستند. در نهایت تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته زمانیکه متغیر میانجی مطرح می‌شود باید تغییر کند:

در شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان تغییر اثر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی را زمانی که تعامل کاری کنترل می‌شوند مشاهده کرد. با توجه به برقراری تمام شواهد می‌توان به این نتیجه رسید که تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. علاوه بر این از آزمون سوبل برای تأیید اینکه تعامل کاری میانجی کامل هست استفاده شده است. برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل در فرضیه‌های ششم و هفتم به ترتیب برابر با $3/214$ و $3/853$ بدست آمد که بیش از $1/96$ می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد، تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

۴- بحث و بررسی

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری تأثیر فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی با نقش میانجی تعامل کاری در شرکت طراحی و مهندسی سایپا انجام گرفت. تحلیل آماری و تجربه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای آماری SPSS و PLS₃ صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت. با توجه به نتایج پژوهش، فرهنگ دانایی‌محور بر توسعه خرد سازمانی تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج پژوهش شوقی و رفیعی‌کیا (۱۴۰۳)، محمدی (۱۴۰۱)، سهرابی سخی (۱۴۰۱)، اسماعیل‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، متولی و همکاران (۱۴۰۰)، کریمیان اقبال و همکاران (۱۳۹۸) و لنگفورد (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرهنگ دانایی‌محور بر توسعه خرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد، زیرا در این نوع فرهنگ، دانش و اطلاعات به عنوان منابع اصلی برای تصمیم‌گیری و پیشرفت سازمانی در نظر گرفته می‌شود. این فرهنگ به افراد در سازمان کمک می‌کند تا مهارت‌ها و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند و از این طریق فرآیندهای تصمیم‌گیری بهبود یابد. با توجه به اهمیت یادگیری مستمر و به روز بودن اطلاعات در یک محیط دانایی‌محور، کارکنان در این نوع فرهنگ انگیزه بیشتری برای ارتقای دانش فردی و گروهی خود دارند. این تأثیر مثبت به ویژه در زمینه‌های خرد سازمانی، یعنی در سطوح پایین‌تر سازمان که تصمیمات روزمره و تعاملات فردی اتفاق می‌افتد، مشهود است. در این سطح، کارکنان توانایی بیشتری برای حل مسائل پیچیده و ارائه راه‌حل‌های نوآورانه پیدا می‌کنند. همچنین، در یک سازمان با فرهنگ دانایی‌محور، فضایی برای رشد تفکر انتقادی و تشویق به بهبود مداوم فراهم می‌شود که این خود موجب ارتقاء کارایی و عملکرد کلی سازمان می‌شود. در نهایت، فرهنگ دانایی‌محور با تأکید بر تبادل اطلاعات و دانش در سازمان، به توسعه خرد سازمانی کمک کرده و زمینه را برای نوآوری، تصمیم‌گیری بهتر و ارتقاء همکاری‌های تیمی فراهم می‌آورد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که رهبری تیمی بر خرد سازمانی تأثیر مثبتی دارد. این یافته با نتایج پژوهش میرکاظمی (۱۴۰۱)، محمدی (۱۴۰۱)، سهرابی سخی (۱۴۰۱)، صالحی نودز (۱۴۰۰)، شمائیان رضوی و همکاران (۲۰۲۲) و لنگفورد (۲۰۲۱) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان چنین گفت که رهبری تیمی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر خرد سازمانی داشته باشد. هنگامی که رهبران تیم‌ها به طور مؤثر عمل می‌کنند و توانایی ایجاد محیطی را دارند که اعضای تیم بتوانند آزادانه نظرات و ایده‌های خود را بیان کنند، خرد سازمانی تقویت می‌شود. این نوع رهبری، با تقویت همکاری میان اعضا و ایجاد اعتماد متقابل، فضایی را فراهم می‌کند که در آن اطلاعات به راحتی به اشتراک گذاشته می‌شود و تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر داده‌های مختلف و دیدگاه‌های متنوع صورت می‌گیرد. نتیجه این فرآیند، افزایش قدرت تحلیلی و تصمیم‌گیری در سازمان و بهبود کیفیت راه‌حل‌های ارائه شده است. از طرفی، رهبری تیمی موجب می‌شود که اعضای تیم از تجارب یکدیگر بهره‌مند شوند و از این طریق خرد جمعی شکل بگیرد که در نهایت به نوآوری و پیشرفت سازمان منجر می‌شود. بنابراین، رهبری تیمی با ایجاد فضای مناسب برای تعامل و هم‌افزایی، بر تقویت خرد سازمانی تأثیر مستقیمی دارد.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد رهبری تیمی بر تعامل کاری تأثیر مثبتی دارد. در واقع، رهبری تیمی به عنوان یک سبک مدیریتی که در آن افراد به صورت گروهی و هماهنگ با یکدیگر کار می‌کنند، تأثیرات قابل توجهی بر تعاملات کاری در سازمان‌ها دارد. این نوع رهبری، به ویژه در محیط‌های کاری که نیازمند همکاری مستمر بین اعضای تیم است، موجب ارتقاء کیفیت ارتباطات میان افراد و تسهیل تبادل اطلاعات می‌شود. رهبران تیمی با ایجاد فضای اعتماد و شفافیت، افراد را تشویق به همکاری و تعامل می‌کنند و از این طریق به تقویت ارتباطات مثبت و افزایش هم‌افزایی در بین اعضای تیم کمک می‌کنند. همچنین، رهبری تیمی می‌تواند به بهبود ارتباطات درون‌سازمانی، تسهیل تصمیم‌گیری‌های جمعی و ارتقاء روحیه گروهی منجر شود. زمانی که رهبران به طور فعال در حل مشکلات گروهی مشارکت داشته باشند و نظارت و پشتیبانی لازم را برای

اعضا فراهم کنند، موجب ایجاد فضای کاری مثبت و تعاملات مؤثرتر می‌شوند. در نتیجه، رهبری تیمی می‌تواند محیطی را ایجاد کند که در آن اعضای تیم احساس ارزشمندی و انگیزه بیشتری داشته باشند و این امر به تعامل کاری قوی‌تر و مؤثرتر منجر می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش شوقی و رفیعی‌کیا (۱۴۰۳)، میرکاظمی (۱۴۰۱)، صالحی نودز (۱۴۰۰) و شمائیان رضوی و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که تعامل کاری بر توسعه خرد سازمانی تأثیر دارد. این یافته با نتایج پژوهش محمدی (۱۴۰۱)، سهرابی سخی (۱۴۰۱)، کریمیان اقبال و همکاران (۱۳۹۸)، شمائیان رضوی و همکاران (۲۰۲۲) و موگوانه و اوموبونیکه (۲۰۲۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تعامل کاری یکی از عوامل کلیدی در توسعه خرد سازمانی است. در سازمان‌ها، تعاملات مستمر و مؤثر بین اعضای تیم، به ویژه در سطوح مختلف، زمینه‌ساز تبادل دانش، تجربیات و ایده‌ها می‌شود. این فرآیند، که معمولاً به طور غیررسمی در محیط‌های کاری صورت می‌گیرد، منجر به بهبود فرآیندهای تصمیم‌گیری، افزایش خلاقیت و نوآوری و در نهایت رشد و توسعه سازمانی می‌شود. زمانی که افراد در یک سازمان به طور مؤثر با یکدیگر تعامل داشته باشند، نه تنها از منابع و دانش موجود به طور بهینه استفاده می‌کنند، بلکه توانایی حل مسائل پیچیده و تطبیق با تغییرات محیطی را نیز افزایش می‌دهند. این نوع تعاملات به توسعه خرد سازمانی کمک می‌کند چرا که باعث تقویت روابط بین افراد، بهبود مهارت‌های ارتباطی و ارتقاء فرآیندهای کاری می‌شود. در نتیجه، سازمان‌ها قادر خواهند بود تصمیمات بهتری اتخاذ کنند و فرآیندهای داخلی خود را به طور مداوم بهبود بخشند، که این امر به طور مستقیم به توسعه و پیشرفت خردسازمانی منجر خواهد شد.

در نهایت، نتایج پژوهش نشان داد که تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش سهرابی سخی (۱۴۰۱)، اسماعیل‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، متولی و همکاران (۱۴۰۰)، جوادیان (۱۳۹۸)، لنگفورد (۲۰۲۱)، استلمازیک و همکاران (۲۰۲۱) و رامانائوسکاس و بانویچیوس (۲۰۲۱) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که فرهنگ دانایی‌محور بر ترویج یادگیری، اشتراک‌گذاری دانش و تبادل اطلاعات تأکید دارد و تعاملات کاری به عنوان ابزاری برای این تبادل عمل می‌کند، که موجب تقویت فرآیندهای تصمیم‌گیری و نوآوری در سازمان می‌شود. در همین حال، رهبری تیمی با تأکید بر همکاری و هم‌افزایی، اعضای تیم را به تعاملات مؤثر تشویق کرده و فضا را برای ارتباطات شفاف و باز فراهم می‌کند. این تعاملات، به تقویت روابط کاری و انتقال دانش کمک کرده و به طور غیرمستقیم به توسعه خرد سازمانی می‌انجامد. بنابراین، تعامل کاری به عنوان پلی میان فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی، موجب بهبود فرآیندهای سازمانی و ارتقاء خرد سازمانی می‌شود.

۷- پیشنهادات کاربردی

- با توجه به نتایج فرضیه اول مبنی بر تأثیر مثبت فرهنگ دانایی‌محور بر توسعه خرد سازمانی پیشنهاد می‌شود، در شرکت فرهنگی ایجاد گردد که کارکنان بتوانند آزادانه ایده‌ها، افکار و اندیشه‌های نو خود را بیان کنند و در قبال بیان ایده‌های نو پاداش دریافت کنند.
- با توجه به نتایج فرضیه اول مبنی بر تأثیر مثبت فرهنگ دانایی‌محور بر تعامل کاری پیشنهاد می‌شود، در راستای بهبود تعامل کارکنان، توضیحات کامل، دقیق و درست درباره کارها و وظایف محوله به آن‌ها ارائه شود. تا همه کارکنان درباره وظایفشان به خوبی توجیه شوند و بدانند که چه کاری را چه زمانی و چگونه باید انجام دهند.
- با توجه به نتایج فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مثبت رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی پیشنهاد می‌شود، شرایطی فراهم شود که فرصت آموزش برای تمامی کارکنان شرکت فراهم شود تا بتوانند از دانش به روز در کار خود استفاده کنند.

- با توجه به نتایج فرضیه چهارم مبنی بر تأثیر مثبت رهبری تیمی بر تعامل کاری پیشنهاد می‌شود، شرایطی فراهم شود تا کارکنان بتوانند به راحتی با مدیران خود ارتباط برقرار کنند و مشکلات خود را بیان کنند و مدیران نیز مهارت لازم برای اداره کردن گروه را از طریق دوره‌های آموزشی کسب کنند.
- با توجه به نتایج فرضیه پنجم مبنی بر تأثیر مثبت تعامل کاری بر توسعه خرد سازمانی پیشنهاد می‌شود، اگر به طور اتفاقی اشتباهی از کارکنان سرزد، قبل از توبیخ فرد، علت اتفاق توسط مافوق بررسی و ریشه‌یابی شود تا بتوان در محیطی آرام و بدون تنش مشکل را حل کرد که باعث می‌شود کارکنان تلاش بیشتری برای بهبود عملکرد خود انجام دهند.
- با توجه به نتیجه فرضیه ششم و هفتم، مبنی بر میانجی‌گری تعامل کاری در تأثیر فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی بر توسعه خرد سازمانی پیشنهاد می‌شود، جهت استفاده درست و کارآمد از منابع انسانی و سرمایه‌های فکری با اهداف روشن، جو احترام‌آمیز و ساختار مشارکت در قدرت ایجاد شود تا بهترین شرایط برای فعالیت‌های حرفه‌ای و بازده مطلوب در سازمان مهیا شود.

۸- پیشنهادات برای پژوهشگران آتی

- پژوهشگران آتی می‌توانند به بررسی تأثیر فرهنگ دانایی‌محور بر بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک در سازمان‌ها بپردازند. به ویژه، این تأثیر می‌تواند در زمینه‌هایی مانند افزایش بهره‌وری، نوآوری و حل مسائل پیچیده سازمانی بررسی شود.
- پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی به تحلیل تأثیر رهبری تیمی بر تقویت تعامل کاری بین اعضای تیم‌های مختلف سازمانی پرداخته و بررسی کنند که چگونه سبک‌های مختلف رهبری تیمی می‌توانند به بهبود همکاری‌های درون‌سازمانی و افزایش سطح اعتماد و تعهد کارکنان کمک نمایند.
- پژوهشگران آتی می‌توانند اثرات همزمان فرهنگ دانایی‌محور و رهبری تیمی بر کارآفرینی سازمانی را مطالعه کنند و بررسی نمایند که چگونه این دو عامل می‌توانند در بستر نوآوری، توسعه محصولات و خدمات جدید و جذب فرصت‌های بازار تأثیرگذار باشند.
- پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی متغیر تعهد سازمانی را به عنوان یکی از پیش‌نیازهای اثرگذار بر تعامل کاری و توسعه خرد سازمانی در نظر بگیرند. تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند موجب تقویت روابط و همکاری‌های تیمی، تبادل دانش و اطلاعات و در نهایت توسعه خرد سازمانی گردد.

منابع

- ۱- اسماعیل پور، ح.، بازوبند، ز.، و رستگار، ا.، (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی‌گری هوش اجتماعی در رابطه بین مدیریت دانش و خرد سازمانی در کارکنان دانشگاه‌های پیام‌نور استان فارس، *فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی*، دوره ۲، شماره ۱، ۷۶-۶۵.
- ۲- آسمان نسب، ب.، قدمی، م.، ربیعی، م.، سعیدی، ا.، و علیشیری، ب.، (۱۴۰۱). رابطه مدیریت دانایی و سواد رسانه‌ای با کنترل ابعاد یادگیری سازمان‌های رسانه‌ای مطالعه موردی شبکه چهار سیما، *فصلنامه مدیریت فرهنگی*، سال شانزدهم، شماره ۵۵، ۷۱-۸۵.
- ۳- جوادیان، ر.، (۱۳۹۸). بررسی رابطه مدیریت دانایی با فرهنگ سازمانی پرسنل راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ، *فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی*، دوره ۲۱، شماره ۴، ۱۷۷-۱۵۹.

- ۴- درجانی، ع.، و اکبری، م.، (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تعامل کارمند با همکاران و سرپرست بر نتایج شغلی با میانجی‌گری دورکاری کارکنان و تعدیل‌گری پویایی محیط، *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره ۱۶، شماره ۶۰، ۱۶۵-۱۹۰.
- ۵- درویش متولی، م.، معتمدی، م.، و نوروززاده، ا.، (۱۴۰۰). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت دانش در تحقق مدیریت جهادی، *اولین همایش ملی علوم انسانی و حکمت اسلامی*.
- ۶- سهرابی سخی، م.، (۱۴۰۱). رابطه بین رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی با خرد سازمانی، *اولین کنگره و نمایشگاه بین‌المللی صنعت و بازار سازهای نوین*.
- ۷- شوقی، ب.، و رفیعی‌کیا، ه.، (۱۴۰۳). تبیین مدل ساختاری خرد سازمانی و پیشایندها و پیامدهای آن در ستاد فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، دوره ۱۹، شماره ۱، ۱۴۹-۱۸۱.
- ۸- صالحی نودز، ا.، (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری تیمی و ابعاد آن بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نامرئی در میان کارکنان رسمی دانشگاه سیستان و بلوچستان، *هشتمین کنفرانس بین‌المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها*.
- ۹- عبدالملکی، ج.، و قنبری، س.، (۱۴۰۱). نقش رهبری تیم در عملکرد تیمی با میانجی‌گری یادگیری تیمی (مطالعه موردی: تیم‌های معلمان مقطع متوسطه دوم استان کردستان)، *فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، سال یازدهم، شماره ۱، ۶۹-۹۸.
- ۱۰- فلاحی‌ن.، و کردی، م.، (۱۴۰۰). تأثیر فرهنگ سازمانی حمایتی و عملکرد رهبری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعامل کاری و اعتماد در سازمان (مورد مطالعه: معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی سازمان جهاد کشاورزی البرز)، *فصلنامه پژوهش‌های علوم مدیریت*، سال سوم، شماره ۶، ۱۰۹-۱۲۰.
- ۱۱- قدیم‌پرست، ب.، (۱۳۹۳). سنجش فرهنگ دانایی در شرکت‌های آب و فاضلاب استان تهران و رابطه آن با تعالی منابع سازمانی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی*، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- ۱۲- کریمیان اقبال، ا.، شوقی، ب.، و شعله‌کار، ش.، (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی در صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه، *دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری*.
- ۱۳- محمدی، ن.، (۱۴۰۱). تأثیر رهبری تیمی عمل‌محور بر توسعه هم‌افزایی تیمی با در نظر گرفتن نقش میانجی خودکارآمدی و اعتماد سازمانی مورد مطالعه: کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران، *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۹، شماره ۲، ۵۷-۶۹.
- ۱۴- محمودبابویی، م.، ذوالفقاری، ح.، رادان، ا.، و بیات، ب.، (۱۴۰۰). عملیات روانی- رسانه‌ای مؤثر بر تعامل سازمانی برای مدیریت بحران‌های امنیتی. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، سال ۱۳، شماره ۳، ۱۹۳-۲۲۰.
- ۱۵- مصطفی‌زاده، ن.، کیهان، ج.، حسنی، م. و سامری، م.، (۱۴۰۰). تحلیل ابعاد مدیریت دانایی محور و بررسی ارتباط آن با خلاقیت و نوآوری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، *فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی*، دوره ۴، سال دوم، شماره چهارم، ۱۷-۱.
- ۱۶- میرکاظمی، ح.، (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری مشارکتی بر مشارکت کارکنان با مشتریان، با میانجی‌گری مسئولیت اجتماعی و تعامل کاری، *دومین همایش ملی پژوهش در علوم انسانی با محوریت ویژه مدیریت و جهش تولید*.

۱۷- یداللهی، ا.، (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رفتار مثبت سرپرست با میانجی‌گری معنویت در محیط کاری و تعامل کاری در بین کارکنان شرکت کربنات سمنان، دومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱.

- 18- Al-Faouri, A. H. (2023). Green knowledge management and technology for organizational sustainability: The mediating role of knowledge-based leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3), 1-13.
- 19- Azevedo, A. M. Gonçalves, C. M. Costa, P. (2024). Spirituality in organizational leaders—Ways to Inner, Ways to Wisdom. *Journal of Organizational Change Management*, 37(4), 778-801.
- 20- Baron, R. M. Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6) 1173-1182.
- 21- Chandler, J. A. Johnson, N. E. Jordan, S. L. Short, J. C. (2023). A meta-analysis of humble leadership: reviewing individual, team, and organizational outcomes of leader humility. *The Leadership Quarterly*, 34(1), 1-16.
- 22- Fauzi, A. Pelu, I. E. A. Suhairom, N. (2023). Local Wisdom of Pesantren as Core Value in Building an Islamic Education Organizational Culture in Indonesia. *Cendekia: Journal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 21(1), 16-28.
- 23- Hameed, H. A. Saeed, H. K. (2023). The impact of organizational wisdom on Strategic foresight. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 33(1), 424-447.
- 24- Hamid, N. Munizu, M. Mardiana, R. (2024). The impact of knowledge-oriented leadership on innovation performance with e-based knowledge management system as mediating variable. *International Journal of Data and Network Science*, 8(1), 557-568.
- 25- Kim S. (2002). Shared Leadership: Toward a multi-level theory of leadership. *Advances in Interdisciplinary Studies of Work*, 11(7), 112-129.
- 26- Kim, M. S. Phillips, J. M. Park, W. W. Gully, S. M. (2023). When leader-member exchange leads to knowledge sharing: the roles of general self-efficacy, team leader modeling, and LMX differentiation. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1442-1469.
- 27- Langford, L. C. (2021). Connecting and making coherent teachers' knowledge: Building a knowledge-oriented culture. In IASL Annual Conference Proceedings.
- 28- Mokgwane, P. Omobonike, A. (2021). The Significance of Team Leadership on Increasingly Complex Tasks, Globalization, and the Flattening of Organizational Structures, *Journal of Social Sciences & Management Review*, 1(02), 116-123.
- 29- Ramanauskas, J. Banevičius, Š. (2021). PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL WISDOM IN THE HEALTH TOURISM INDUSTRY. *Baltic Journal of Economic Studies*, 1(3), 1-17.
- 30- Rane, N. L. Kaya, O. Rane, J. (2024). Human-centric artificial intelligence in industry 5.0: Enhancing human interaction and collaborative applications. *Artificial Intelligence, Machine Learning, and Deep Learning for Sustainable Industry*, 5(1), 2-95.
- 31- Serenko, A. (2024). Practical wisdom in the workplace: conceptualization, instrument development, and predictive power. *Journal of Knowledge Management*, 28(7), 2092-2119.

- 32- Shamaeian Razavi, N. Gandomkar, R. Jafarian, A. Jalili, M. (2022). Team Leadership Behaviors from the Viewpoints of Healthcare Team Members: A Qualitative Study. *International Journal of Organizational Leadership*, 1(12), 192-202.
- 33- Stelmaszczyk, M. Pierscieniak, A. Krzysztofek, A. (2021). Managerial Energy in Sustainable Enterprises: Organizational Wisdom Approach. *Energies. International Journal of Management Reviews*, 14(1), 2-36.
- 34- Thornhill-Miller, B. Camarda, A. Mercier, M. Burkhardt, J. M. Morisseau, T. Bourgeois-Bougrine, S. Lubart, T. (2023). Creativity, critical thinking, communication, and collaboration: assessment, certification, and promotion of 21st century skills for the future of work and education. *Journal of Intelligence*, 11(3), 1-15.

Modeling the effect of knowledge-based culture and team leadership on organizational microdevelopment with the mediating role of work interaction in Saipa Design and Engineering Company

Abstract

The purpose of this research is to present a structural model of the impact of knowledge-oriented culture and team leadership on the development of organizational wisdom with the mediating role of work interaction in Saipa Design and Engineering Company. This research is of applied type, and in terms of method, descriptive-correlation. The statistical population of the research includes 265 employees of Saipa Design and Engineering Company, of which 157 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and randomly selected. The data collection tool in this research includes four standard questionnaires. In this research, structural equation modeling and the partial least squares (PLS) method were used to test the assumptions and model fit. The findings of the research showed that knowledge-oriented culture has a significant effect on the development of organizational wisdom and work interaction. In addition, team leadership has a significant effect on micro-organizational development and work interaction. In addition, at the 99% confidence level, work interaction plays a mediating role in the effect of knowledge-oriented culture and team leadership on micro-organizational development.

Keywords: Knowledge-based Culture, Team Leadership, Development of Organizational Wisdom, Work Interaction, Saipa Design and Engineering Company.