

بررسی تأثیر مدیریت مسئولانه بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارکنان با میانجی‌گری هویت‌سازمانی و تعدیلگری فرهنگ‌سازمانی در شرکت سپهر کارآمدان

مرتضی اکبری مهرآباد*

دانشجوی دکتری مدیریت، گروه مدیریت کسب‌وکار، سازمان مدیریت صنعتی، سمنان، ایران

محمود اکبری مهرآباد

دانشجوی دکتری مدیریت، گروه مدیریت کسب‌وکار، سازمان مدیریت صنعتی، سمنان، ایران

چکیده

امروزه، بحث ویژگی‌های مدیریت مناسب و تأثیرات شگرف آن بر عملکرد کارکنان در شرکت‌های دولتی و خصوصی، به‌وضوح مشاهده می‌شود و اخیراً سبک‌های جدیدی از مدیریت مطرح شده است که می‌تواند در اجرای راهبردها و تعقیب اهداف سازمان بسیار مؤثر واقع شود. این تحقیق به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه مدیریت مسئولانه بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارکنان با میانجی‌گری هویت‌سازمانی و تعدیل‌گری فرهنگ سازمانی در شرکت سپهر کارآمدان تأثیر می‌گذارد. این مدل با تجزیه‌وتحلیل پاسخ‌های نظرسنجی جمع‌آوری شده از ۳۱۰ نفر از مدیران و کارکنان شرکت سپهر کارآمدان با نرم‌افزار SPSS23 و Smart PLS3 مورد آزمایش قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مدیریت مسئولانه بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارکنان تأثیر مثبتی دارد؛ مدیریت مسئولانه بر هویت‌سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ هویت‌سازمانی بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارکنان تأثیر مثبت دارد؛ هویت‌سازمانی به‌طور مثبت تأثیر مدیریت مسئولانه بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارکنان را میانجی‌گری می‌کند و فرهنگ سازمانی به‌طور عکس تأثیر مدیریت مسئولانه را بر هویت‌سازمانی تعدیل می‌کند. مدیریت مسئولانه تأثیر مطلوب/سازنده‌ای بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارآمدان دارد. مدیران با الگوبرداری از مدیریت مسئولانه در اقدامات خود، ممکن است افراد را برای ارائه ایده‌های خلاقانه برای سازمان خود ترغیب کنند. هویت‌سازمانی ممکن است به‌عنوان یک حائل بین تأثیر مدیریت مسئولیت‌پذیر و اقدامات و باورهای خلاقانه کارمندان به اشتراک‌گذاری ایده عمل کند.

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۲

کلیدواژه‌ها:

مدیریت مسئولانه

اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه

هویت‌سازمانی

فرهنگ سازمانی

شرکت سپهر کارآمدان


Copyright © The Authors. Published by Shandiz Institute of Higher Education

استناد به مقاله:

اکبری مهرآباد، مرتضی و اکبری مهرآباد، محمود. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مدیریت مسئولانه بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارکنان با میانجی‌گری هویت‌سازمانی و تعدیل‌گری فرهنگ‌سازمانی در شرکت سپهر کارآمدان. کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، ۱(۲)، ۱۲۵-۱۳۶.



<https://necsbm.shandiz.ac.ir>

 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.436727.1041>

openaccess

ویژگی‌هایی به‌عنوان مسئولیت و نیز کارکنان دارای ویژگی‌هایی به‌عنوان دانش و تجربه منابع بسیار مهمی برای شرکت‌ها هستند

۱. مقدمه

ایده مدیریت مسئولانه در مطالعات مدیریت نوظهور اهمیت قابل توجهی پیدا کرده است (کیانفر و همکاران، ۱۳۹۹). مدیریت دارای

وقتی مدیریت و اشتراک ایده خلاقانه با هم ترکیب می‌شوند، یک محیط کاری مثبت ایجاد می‌شود که تفاوت ایجاد می‌کند، که با استدلال اصلی مطابقت دارد (رویستون و رایتر پالمون^۹، ۲۰۲۲). این تحقیق بیان می‌کند که «مدیریت یک فرآیند تبادل اجتماعی است»، که الهام‌بخش کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی است که مورد رضایت دوجانبه مدیران و همچنین کارکنان است (غفور و هار^{۱۰}، ۲۰۲۲).

مدیر مسئولیت‌پذیر، این تصور را تشویق می‌کند که یک مدیر از نظرات نیروی کار قدردانی کند و آن‌ها را تشویق می‌کند تا وظایف خود را به‌طور مؤثر انجام دهند (هان و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۹). در تئوری تبادل اجتماعی^{۱۲} بیان شده است که به اشتراک‌گذاری اطلاعات یا تخصص ایجاد شده در رابطه متقابل اجتماعی برای افزایش بهره‌وری در کار ضروری است. با به اشتراک گذاشتن ایده‌ها و کسب شایستگی در کار، افراد توانایی سازماندهی خلاقیت را دارند که به‌نوبه خود منجر به توانایی‌های کاری بهتر می‌شود (لی و کیم^{۱۳}، ۲۰۲۱). تأثیر توأم به اشتراک‌گذاری ایده و مدیریت مسئولانه با وجود مطالعاتی که در مورد تأثیرات آن بر بهره‌وری کار انجام شده است، هنوز مورد تحقیق قرار نگرفته است (جهانزب و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۹). اشتراک ایده به خودی خود برای بهبود رفتار کافی نیست، بنابراین بررسی تأثیر همزمان ضروری است (شاپر و همکاران^{۱۵}، ۲۰۲۱). در نتیجه، این تحقیق به دنبال پُر کردن این خلأ اطلاعات است. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین مدیر مسئول و رویکرد اشتراک ایده خلاق با استفاده از «هویت سازمانی» به‌عنوان یک میانجی بالقوه است. اصطلاح «هویت سازمانی» به توافق بین نیروی کار و آرمان‌ها، استانداردها و اصول سازمانی به‌عنوان اهداف اشاره دارد.

رویکرد مدیریت و اخلاق محیط کار دو متغیری هستند که ممکن است بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارند (لی و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۲). محققان اظهار می‌دارند که برای موفقیت در نقش‌های مربوطه، مدیران باید مجموعه متنوعی از مهارت‌های رهبری و مدیریت داشته باشند (جیگلیوتی^{۱۷}، ۲۰۱۹). مدیریت نقش مهمی در تعریف اخلاق یک نهاد دارد؛ همچنین ممکن است بر چگونگی تکامل آن فرهنگ تأثیر بگذارد (نوید و همکاران^{۱۸}، ۲۰۲۲).

(رحمان و همکاران^۱، ۲۰۲۳). مدیران مسئول به‌عنوان مربی برای ایجاد انگیزه از طریق مشارکت شغلی در کارکنان نقش مهمی دارند (رحمان و همکاران^۲، ۲۰۲۰). کارکنان ماهر در به اشتراک‌گذاری ایده‌ها بسیار مهم هستند و منجر به حمایت متقابل از یکدیگر در دستیابی به اهداف سازمانی/مهارت می‌شود (کوژان^۳، ۲۰۲۰). تمرکز محدودی بر روی «مدیریت» و «به اشتراک‌گذاری ایده» در پاسخ به ابتکارات مدیران مسئول همراه با تحقق کارکنان گذاشته شده است (ادیل و همکاران^۴، ۲۰۲۳a). توانایی یک مدیر برای الهام بخشیدن به زیردستان در یک محیط کاری برای افزایش انگیزه مطلوب به‌عنوان مدیر مسئولیت‌پذیر شناخته می‌شود. در مقابل، اشتراک ایده به این اشاره دارد که چگونه همکاران در تلاش برای تعریف انگیزه مربوطه خود (که به‌عنوان تأثیر افقی نیز شناخته می‌شود) به یکدیگر الهام می‌بخشند (جنوی و همکاران، ۱۳۹۹). عملکرد اخلاقی یک مدیر که کارکنان را درگیر می‌کند، ارتباط برقرار می‌کند، قادر می‌سازد و برانگیخته می‌کند تا در پیشرفت مسئولانه و تحول مثبت شرکت کنند، به‌عنوان مدیریت مسئولانه شناخته می‌شود (لیو و لین^۵، ۲۰۱۸). به اشتراک‌گذاری ایده میزان اشتیاق کارکنان را برای به اشتراک گذاشتن ایده‌های خود به‌طور متقابل، علاوه بر معیاری از مثبت بودن دیدگاه‌ها توصیف می‌کند (علیپور و همکاران، ۱۴۰۱).

تحقیق در مورد اشتراک ایده خلاق، رهبری و به اشتراک‌گذاری خلاقیت را به‌عنوان اصلی‌ترین جنبه‌های غالب نگرش‌های انسانی در یک موقعیت شبکه اجتماعی برجسته کرده است (هاکیو و همکاران^۶، ۲۰۱۹). ادعا شده است که اشتراک ایده تأثیر سازنده‌ای بر کارایی کار دارد و ظرفیت یک شرکت برای استفاده از درک کارکنان خود برای بهینه‌سازی به‌شدت به اشتراک اطلاعات افراد بستگی دارد (ادیل و همکاران، ۲۰۲۲). در تأیید این موضوع، مطالعات قبلی نشان می‌دهد که مدیریت مسئولانه به‌عنوان عامل تأثیرگذار و مؤثر بر بهره‌وری کارکنان است، زیرا به‌عنوان الهام‌بخشی برای کارکنان عمل می‌کند تا تلاشی دقیق و واقعی برای دستیابی به اهداف شغلی انجام دهند (حیدر و همکاران^۷، ۲۰۲۲). این شواهد قانع‌کننده‌ای برای نشان دادن کمک‌های حیاتی مدیریت مسئولانه و به اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه برای بهبود کارایی کار ارائه می‌دهد (چن و همکاران^۸، ۲۰۲۲).

⁹ Royston and Reiter-Palmon

¹⁰ Ghafoor and Haar

¹¹ Han et al

¹² theory of social exchange

¹³ Lee and Kim

¹⁴ Jahanzeb et al

¹⁵ Schaper et al

¹⁶ Li et al

¹⁷ Gigliotti

¹⁸ Naveed et al

¹ Ur Rehman et al

² Rehman et al

³ Cujean

⁴ Adeel et al

⁵ Liu and Lin

⁶ Haque et al

⁷ Haider et al

⁸ Chen et al

بی‌طرفی، حقیقت، قابلیت دسترسی، اصول و قابلیت اطمینان مشخص می‌شود. این شامل الگوی ایده‌آل یک فرد یا یک رهبر با ارزش‌های اخلاقی بالا است، که هر یک از آن‌ها ممکن است اطلاعات و به اشتراک‌گذاری ایده را در میان افرادی که آن‌ها را به‌عنوان مسئول در نظر می‌گیرند تشویق کند (روژک-آدامک^۵، ۲۰۲۱).

در کارکنان حرفه‌ای، مدیریت مسئولانه ایجاد می‌کند که الگوی اخلاقی برای همکاران خود باشند و درعین‌حال اهمیت بالقوه اقدامات خود را نمایان کنند. مدیریت مسئولانه مردم را متقاعد می‌کند که باید نسبت به یکدیگر همدلی و توجه داشته باشند و آن‌ها را تشویق به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی می‌کند. این تحقیق یک همبستگی مثبت بین مدیریت مسئولانه و رفتار کاری نوآورانه را نشان داده است، که نشان می‌دهد مدیریت مسئولانه با ایجاد محیطی مناسب برای تبادل خلاقیت، به رفتارهای کاری نوآورانه دامن می‌زند (دونگ و ژونگ^۶، ۲۰۲۱). بنابراین، فرضیه مطرح می‌شود:

فرضیه ۱: مدیریت مسئولانه تأثیر مثبتی بر اشتراک ایده خلاقانه کارکنان دارد.

مدیران مسئولیت‌پذیر یک فضای کاری دلبپذیر و فرهنگ و تعامل را برای به حداکثر رساندن توانایی‌های فردی برای ایجاد پیوندهای اجتماعی قدرتمند در یک محیط کاری خاص ترویج می‌کنند. تأثیر مستقیم مدیریت مسئولانه بر درگیری وظایف نیروی کار مشاهده شده است. درعین‌حال، متعاقباً بهره‌وری کار را بهبود می‌بخشد، زیرا ممکن است یک محل کار با ارزش‌های اخلاقی برای افزایش رضایت کارکنان از کار خود ایجاد کنند (هه و همکاران^۷، ۲۰۲۱؛ لیئو و ژانگ^۸، ۲۰۲۰). به بیان دیگر، مدیر مسئول، افراد را تشویق می‌کنند تا با تعیین یک الگوی ایده‌آل، برقراری ارتباط آشکار و تحت تأثیر قرار دادن دیگران برای انجام همین کار، به‌طور کامل به وظایف خود اختصاص دهند تا به نتایج سازمانی عالی دست یابند (کرمی‌خواه، ۱۴۰۱). ایجاد استانداردهای اجتماعی تعهد و مسئولیت‌پذیری در کار برای ایجاد انگیزه در نیروی کار برای همکاری جهت دستیابی به اهداف عملکرد ضروری است (هاکیو و همکاران^۹، ۲۰۲۱). انتخاب کارکنان جهت کمک به کارکنان از طریق مدیریت مسئولیت‌پذیر

فرهنگ سازمانی که اغلب به‌عنوان ارزش‌ها، اصول و ادراکات متقابل تعریف می‌شود، ممکن است نیروی کار خود را به سمت بهبود انگیزه دهد. فرهنگ محل کار ممکن است اخلاقیات و همچنین رفتار اخلاقی را ارتقا دهد و منجر به افزایش انواع پیامدهای شخصی و نهادی شود.

یکی از عناصر حیاتی خلاقیت که بر اثربخشی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد، به اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه است (کوژان، ۲۰۲۰). با این وجود، اشتراک ایده خلاقیت در تحقیقات خلاقیت به‌طور نسبی مورد بررسی قرار نگرفته است. اگرچه اشتراک‌گذاری ایده، همراه با منشأ مرتبط آن، موضوع تحقیقات متعدد بوده است (آیزنسی و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

این تحقیق به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه مدیریت مسئولانه بر اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه کارکنان با میانجی‌گری هویت سازمانی و تعدیل‌گری فرهنگ سازمانی در شرکت سپهر کارآمدان تأثیر می‌گذارد. جهت اطلاع از جزئیات شرکت سپهر کارآمدان به پیوست ۱ مراجعه نمایید.

۲. مبانی نظری

مدیریت گروه‌های کاری به‌طور قابل‌توجهی بر خلاقیت تأثیر می‌گذارد؛ چنین تحقیقاتی رابطه واضحی را بین مدیریت و اشتراک ایده نشان می‌دهد (آکار و همکاران^۲، ۲۰۱۹). محققان به این نتیجه رسیدند که بین تبادل اطلاعات و مدیر مسئول ارتباط وجود دارد (ادیل و همکاران، ۲۰۲۳b). اجرای اشتراک ایده در گروه‌های کاری با تأثیر دیدگاه مدیریت تحقیقات خلاقیت افزایش یافت (چن و همکاران، ۲۰۲۲). محققان، علاوه بر این، پیامدهای اخلاقی مدیریت یک گروه کاری در زمینه اشتراک ایده را در نظر گرفته‌اند (لی و کیم، ۲۰۲۱؛ لی و همکاران، ۲۰۲۰). نظریه یادگیری اجتماعی^۳ (بندورا^۴، ۱۹۶۹) پیشنهاد می‌کند که یادگیری به این دلیل اتفاق می‌افتد که افراد پیامدهای رفتارهای دیگران را مشاهده می‌کنند.

مدیریت مسئولانه رفتار مطلوب کارکنان را تشویق می‌کند (ادیل و همکاران، ۲۰۲۳c). این نظریه همچنین بیان می‌کند که افرادی که بر رفتار مدیران مسئول تمرکز می‌کنند، آن‌ها را ایده‌آل‌هایی قابل قبول و قابل اعتماد می‌دانند و در نهایت شروع به تقلید از الگوهای رفتاری مشاهده‌شده می‌کنند. مدیریت مسئولانه با

⁵ Rojek-Adamek

⁶ Dong and Zhong

⁷ He et al

⁸ Liao and Zhang

⁹ Haque et al

¹ Isensee et al

² Acar et al

³ social learning theory

⁴ Bandura

اثر هنوز به‌طور تجربی تأیید نشده است، اما با تحقیقاتی که به سایر عوامل واسطه‌ای برای رابطه بین مدیریت و موفقیت کارکنان، خلاقیت و نوآوری می‌پردازند همسو است (هوی و همکاران، ۲۰۲۱). مدیریت مسئولانه اساساً مبتنی بر ادراک کارکنان است. توجه مدیران به ایدئولوژی‌های کارکنان، همراه با اهمیتی که برای دیدگاه‌های افراد قائل می‌شود، پیش‌بینی می‌شد که تأثیر خوبی بر تشویق افراد برای انتقال تخصص خود به دیگران داشته باشد (لی و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه بر این، افراد ممکن است سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی را به‌عنوان نتیجه قرار گرفتن در معرض فضیلت ایجاد کنند و از آن‌ها خواسته شود تا تخصص خود را گسترش دهند که باعث ترویج وابستگی و همچنین تسهیل تعامل و همکاری می‌شود و به‌نوبه خود منجر به پیوند با تمایل به ایفای نقش‌های اخلاقی می‌شود (عبدالمنظرب و همکاران، ۲۰۲۲). در نتیجه، چنین استنباط می‌شود که مدیریت مسئولیت‌پذیر از طریق کارکرد میانجی هویت سازمانی بر رفتار اشتراک ایده‌های خلاق تأثیر می‌گذارد؛ با در نظر گرفتن مطالعات فوق‌الذکر، شباهت‌هایی مشاهده شده است (نادری و همکاران، ۱۳۹۸). دلیل آن این است که تنها زمانی که نیروی کار باور داشته باشد که ارزش‌های آن‌ها با ارزش‌های سازمان منطبق است، این امکان برای مسئولین وجود خواهد داشت که فضای حمایتی را برای کارکنان خود ایجاد کنند و آن‌ها را به تبادل ایده‌های خلاقانه با دیگر همکاران تشویق کنند. در نتیجه این یافته‌ها فرضیه زیر ایجاد می‌شود:

فرضیه ۴: هویت سازمانی تأثیر مدیر مسئولیت‌پذیر بر اشتراک ایده خلاقانه کارکنان را واسطه‌گری می‌کند.

ارزش‌ها و ادراکات متقابل کارکنان یک سازمان در اهداف و استراتژی‌های سازمانی مورد استفاده برای دستیابی به آن‌ها، به‌عنوان چارچوب شرکت منعکس می‌شود (علیپور و همکاران، ۱۴۰۱). فرهنگ سازمانی به ویژگی کلی سازمان اشاره دارد. همچنین به‌عنوان محیط ایجاد شده توسط تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای کارکنان در محل کار توصیف شده است. فرهنگ سازمانی همچنین به‌طور قابل توجهی تعیین می‌کند که «نهادها چه هستند؟ و به چه چیزی ممکن است تبدیل شوند؟» (ادیل و همکاران، ۲۰۲۲). هویت سازمانی ارتباطاتی را که افراد با شرکت‌هایی که در آن کار می‌کنند به اشتراک می‌گذارند، توصیف می‌کند. اگر یکی از دو طرف الزامات طرف دیگر را برآورده کند و/یا ویژگی‌های مربوطه را نشان دهد، شناسایی سازمانی به‌صورت مشروط رخ می‌دهد (کریمی‌خواه، ۱۴۰۱). اگرچه هویت سازمانی

به‌عنوان یک نمونه برای گروه کاری، نشان می‌دهد که درجه‌ای که یک مدیر احساس تعهد را در آنها ترویج می‌کند، تأثیر زیادی بر ابتکارات بشردوستانه گروه کاری دارد (گومز و همکاران^۱، ۲۰۲۲). بنابراین، مدیران اخلاقی می‌توانند فرصت‌های بیشتری را برای کارکنان فراهم کنند تا انرژی‌های خود را با اهداف سازمان هماهنگ کنند (تنگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). از این رو، منجر به تدوین فرضیه زیر می‌شود:

فرضیه ۲: مدیر مسئولیت‌پذیر تأثیر مثبتی بر هویت سازمانی دارد. هویت سازمانی و به اشتراک‌گذاری ایده خلاق به‌عنوان «تبادل فعال ایده‌ها، تجربیات و اطلاعات بین همکاران برای تولید دانش بلندمدت که برای کسب‌وکار مفید است» توصیف می‌شود و همچنین اعتقاد بر این است که تحت تأثیر هویت سازمانی قرار می‌گیرد (لیو و همکاران، ۲۰۱۸). هویت سازمانی عامل مهمی است زیرا سازگاری فرد با همکاران و عوامل بیرونی را تسهیل می‌کند (تنگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ بندورا، ۱۹۶۹). اگر یک فرهنگ سازمانی پایدار ایجاد شود که رفتارهای خلاقانه اشتراک ایده را تأیید کند و از نیروی کار برای برقراری ارتباط با هم‌تایان خود حمایت کند، احتمالاً ارزش‌های فردی و شرکتی نزدیک به هم مطابقت دارند (روژک-آدامک، ۲۰۲۱). محققان معتقدند که برای رونق یک سازمان، اطمینان از اینکه کارکنان ایده‌های خلاقانه خود را به اشتراک می‌گذارند، ضروری است (ژائو و همکاران^۳، ۲۰۲۱). محققان به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که درک درستی از مالکیت روان‌شناختی دارند، اشتیاق بشردوستانه‌ای را آشکار می‌کنند که به‌عنوان پیشینه اساسی ذهنیت اشتراک ایده در نظر گرفته می‌شود و مالکیت روان‌شناختی نتیجه هویت سازمانی است که از تحقیقات قبلی به دست آمده است (هوی و همکاران^۴، ۲۰۲۱). در نتیجه منجر به طرح فرضیه زیر می‌شود:

فرضیه ۳: هویت سازمانی تأثیر مثبتی بر اشتراک ایده خلاقانه کارکنان دارد.

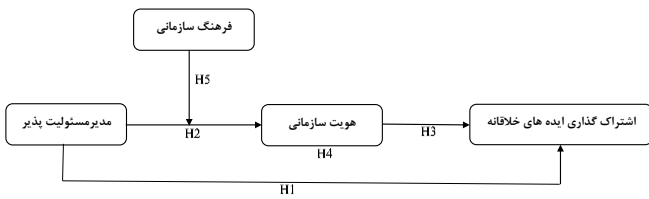
فرضیه سوم، در ترکیب با فرضیه دوم، که بیان می‌کند مدیر مسئولیت‌پذیر با هویت‌سازمانی همبستگی مثبت دارد، با این احتمال منسجم است که فرضیه دوم به‌عنوان میانجی هم برای رهبری مسئولانه و هم برای اشتراک ایده خلاق عمل می‌کند و از ایدئولوژی حمایت می‌کند که «هویت سازمانی من رابطه بین مدیریت مسئولیت‌پذیر و تغییر ایده را کاهش می‌دهد». اگرچه این

¹ Gomes et al

² Teng et al

³ Zhao et al

⁴ Hui et al



شکل ۱- مدل مفهومی (باتول و همکاران، ۲۰۲۴)

۳. روش پژوهش

روش‌های پژوهش را بر اساس معیارهای مختلفی می‌توان تقسیم‌بندی نمود اما می‌بایست توجه داشت که معیارهای مورد نظر باید جامع باشد. روش انتخاب شده در این پژوهش با توجه به معیارهای متفاوتی صورت پذیرفته است. پژوهش حاضر بر اساس معیار هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی بر اساس معیار گردآوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی، بر اساس معیار ماهیت داده‌ها و مبنای پژوهش یک پژوهش کمی، بر اساس معیار خصوصیات موضوع یا مسئله پژوهش یک پژوهش همبستگی یا همخوانی، بر اساس نوع داده یک پژوهش با داده‌های دست اول، بر اساس معیار روش جمع‌آوری اطلاعات یک پژوهش میدانی با استفاده از تکنیک پرسش‌نامه و بر اساس معیار میزان ژرفایی یک پژوهش پنهانگر است. اصلی‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه (مدیریت مسئولیت‌پذیر، اشتراک ایده‌های خلاقانه، هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی) است. طیف مورد استفاده در پرسش‌نامه این پژوهش طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است. در راستای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسش‌نامه‌ای این پژوهش با نرم‌افزارهای آماری SPSS23 و مدل‌سازی معادلات ساختاری SmartPLS3 صورت پذیرفته است. همچنین پرسش‌نامه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت ارائه شد. به منظور بررسی روایی از روایی محتوایی استفاده شد. بدین منظور پس از طراحی پرسش‌نامه که استاندارد بوده، نظر مدیران حوزه معاونت تولید، معاونت بازرگانی، معاونت کیفیت شرکت سپهر کارآمدان اخذ گردید، که روایی محتوایی پرسش‌نامه را قابل قبول تشخیص دادند. جامعه آماری این پژوهش مدیران و رؤسا و کارکنان معاونت تولید به تعداد ۴۵۰ نفر است. نمونه آماری این تحقیق ۳۱۰ نفر در دسترس برآورد شده است. بنابراین، طبق نتایج جدول ۱ فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی، نتایج جدول ۲ آماره‌های پراکندگی مرکزی متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. لذا روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش

عوامل مختلفی از جمله ارزش‌ها، اولویت‌ها، توانایی‌ها و شخصیت را در نظر می‌گیرد، تحقیقات متعددی صرفاً بر عنصر ارزش‌ها متمرکز شده‌اند (کیانفر و همکاران، ۱۳۹۹). محققان پیشنهاد کردند که اگر ارزش‌های یک فرد با ارزش‌های سازمانی مطابقت داشته باشد، احتمال هویت سازمانی بالاتر است (کانروی و همکاران، ۲۰۱۷). افراد به‌طور هدفمند به سمت سازمان‌هایی متمایل می‌شوند که در آن‌ها این تصور را ایجاد کرده‌اند که ارزش‌های آن‌ها به‌خوبی با ارزش‌های حاکم در آن ساختارها ترکیب می‌شود.

به‌موجب فرآیندهای اجتماعی شدن، افراد ارزش‌ها و آداب و رسوم سازمان را دریافت می‌کنند (هوی و همکاران، ۲۰۲۱). امکان تغییر در ارزش‌های افراد در راستای همسو شدن بیشتر با ارزش‌های هویت سازمانی وجود دارد که ضعیف است، مشروط بر اینکه ارزش‌های سازمانی استوار و غالب باشند. افزایش رضایت شغلی، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی^۲ (OCB)، علاوه بر کاهش جابجایی، همگی با هویت سازمانی قوی همراه بوده است (کانروی و همکاران، ۲۰۱۷؛ عبدالمطلب و همکاران، ۲۰۲۲). کارکنان به سمت انتخاب گروه‌هایی که ایده‌های آن‌ها را منعکس می‌کنند، گرایش پیدا می‌کنند. محققان دریافتند که کارکنان به سمت محیط‌های کاری متمایل می‌شوند و به مفهوم هویت سازمانی یک چرخش مثبت می‌دهد (نوید و همکاران، ۲۰۲۲). با این حال، فرهنگ یک سازمان صنعتی ممکن است به تنظیم مطلوب تأثیر مدیرمسئول بر هویت سازمانی کمک کند. دلیل آن این است که رهبری مسئولیت‌پذیر احتمالاً بر هویت سازمانی مسئولین تأثیر بیشتری می‌گذارد، مشروط بر اینکه فرهنگ سازمان با ارزش‌های کارکنان همسو باشد. در شرکت سپهر کارآمدان، مدیریت مسئولانه بر اساس سلسله‌مراتب اداری تأثیر بیشتری بر چگونگی هویت یک فرد با چارچوب سازمانی دارد، که منعکس‌کننده باورهای خودش است. این دیدگاه در مورد اهمیت هویت سازمانی بر روی هنجارهای درون یک فرهنگ شرکتی از منظر «تطابق» بین مافوق و زیردستان ما را بر آن داشت تا فرضیه زیر در نظر گرفته شود:

فرضیه ۵: فرهنگ سازمانی نقش تعدیل‌کننده‌ای در تأثیر مدیریت مسئولانه و هویت سازمانی دارد.

¹ Conroy et al

² Organizational citizenship behavior

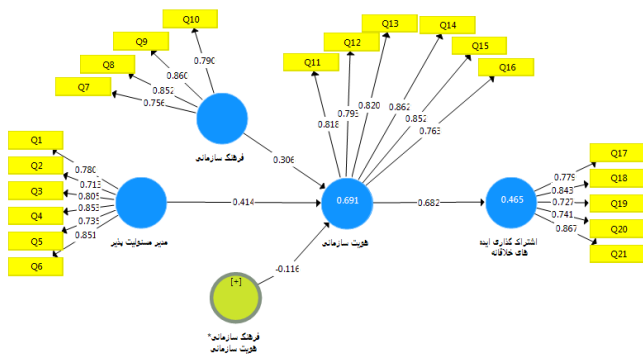
جدول ۲- آماره‌های پراکندگی مرکزی متغیرها

کلموگروف اسمیرنوف			شاپیرو - ویلک			مقداری	سطح آزادی	آماره
آماره	سطح آزادی	مقداری	آماره	سطح آزادی	مقداری			
۰/۲۷۶	۳۱۰	۰/۰۰۰	۰/۷۷۱	۳۱۰	۰/۰۰۰	مدیریت مسئولیت‌پذیر		
۰/۲۴۸	۳۱۰	۰/۰۰۰	۰/۸۷۱	۳۱۰	۰/۰۰۰	فرهنگ سازمانی		
۰/۱۸۰	۳۱۰	۰/۰۰۰	۰/۹۱۰	۳۱۰	۰/۰۰۰	هویت سازمانی		
۰/۲۲۹	۳۱۰	۰/۰۰۰	۰/۸۷۲	۳۱۰	۰/۰۰۰	اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه		

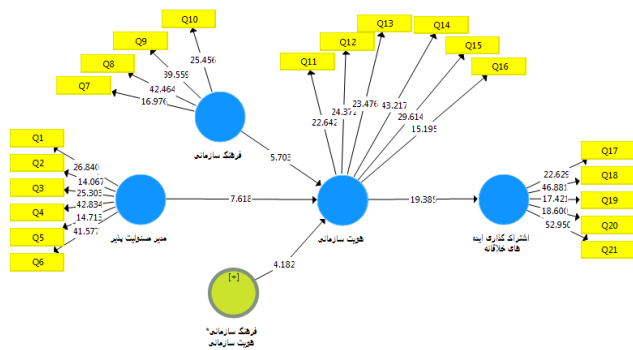
از آنجا که مقداری سطح معناداری (sig) برای تمامی متغیرهای پژوهش کمتر از ۵ درصد است لذا فرض نرمال بودن رد می‌شود، لذا روش PLS برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر انتخاب گردید.

۱.۴. آمار استنباطی

جهت بررسی روابط میان متغیرها از الگو ساختاری استفاده گردید.



شکل ۲- خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش



شکل ۳- خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش

جهت بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بدین منظور شاخص‌های برازندگی که در جدول ۳ آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.

حاضر انتخاب گردید. نتایج آزمون در جدول ۳ می‌توان گفت سنج‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند. ادامه، داده‌های توصیفی تحلیل و سپس بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه‌های مبتنی بر آن انجام شده است.

۴. یافته‌ها

در توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۸۰/۳ درصد از پاسخگویان در این پژوهش مرد و ۱۹/۷ درصد زن است. توزیع فراوانی سن پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۱۲/۳ درصد از پاسخگویان در این پژوهش در گروه سنی ۲۵-۳۵، ۶۲/۳ در گروه سنی ۳۶-۴۵ سال، ۲۰ درصد در گروه سنی ۴۶-۵۵ و ۵/۵ درصد در گروه بالای ۵۶ سال سن قرار داشته‌اند. مقطع تحصیلی پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۱۵/۸ درصد از پاسخگویان در این پژوهش دارای میزان تحصیلات کاردانی و پایین‌تر، ۲۵/۲ درصد کارشناسی، ۵۰/۳ درصد دارای کارشناسی ارشد و ۸/۷ درصد دارای مدرک دکترا بوده‌اند. توزیع فراوانی سابقه کار پاسخگویان در این پژوهش حاکی از آن است که ۲/۴ درصد از پاسخگویان در این پژوهش دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۲۵/۳ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۱/۳ درصد بین ۱۱-۱۵ سال و ۳۱/۳ درصد نیز سابقه کاری خود را بیشتر از ۱۵ سال گزارش نموده‌اند.

جدول ۱- فراوانی پاسخگویان به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۴۹
	زن	۶۱
سن	۲۵-۳۵	۳۸
	۳۶-۴۵	۱۹۳
	۴۶-۵۵	۶۲
	بالا تر ۵۶	۱۷
میزان تحصیلات	کاردانی و پایین‌تر	۴۹
	کارشناسی	۷۸
	کارشناسی ارشد	۱۵۶
	دکتري	۲۷
سابقه	۵ سال و کمتر	۷
	۶-۱۰	۷۸
	۱۱-۱۵	۱۲۸
	بیشتر از ۱۵ سال	۹۷

جدول ۳- شاخص‌های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

سؤالات	بارهای عملی	آلفای کرونباخ	CR	AVE	
Q1	۰/۷۸۰	۰/۸۸۰	۰/۹۰۹	۰/۶۲۶	مدیر مسئولیت‌پذیر
Q2	۰/۷۱۳				
Q3	۰/۸۰۵				
Q4	۰/۸۵۳				
Q5	۰/۷۳۵				
Q6	۰/۸۵۱				
Q7	۰/۷۵۶	۰/۸۳۲	۰/۸۸۸	۰/۶۶۵	فرهنگ سازمانی
Q8	۰/۸۵۲				
Q9	۰/۸۶۰				
Q10	۰/۷۹۰				
Q11	۰/۸۱۸	۰/۹۰۱	۰/۹۲۴	۰/۶۷۰	هویت سازمانی
Q12	۰/۷۹۳				
Q13	۰/۸۲۰				
Q14	۰/۸۶۲				
Q15	۰/۸۵۲				
Q16	۰/۷۶۳				
Q17	۰/۷۷۹				
Q18	۰/۸۴۳	۰/۸۵۲	۰/۸۹۴	۰/۶۲۹	اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه
Q19	۰/۷۲۷				
Q20	۰/۷۴۱				
Q21	۰/۸۶۷				

جدول ۵- نتایج رد و تأیید فرضیات تحقیق در یک نگاه

	بار عملی	آماره t	sig	معنادار
مدیر مسئولیت‌پذیر ← اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه	۰/۲۸۳	۷/۳۶۲	۰/۰۰۰	معنادار
مدیر مسئولیت‌پذیر ← هویت سازمانی	۰/۴۱۴	۷/۶۱۸	۰/۰۰۰	معنادار
هویت سازمانی ← اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه	۰/۶۸۲	۱۹/۳۸۵	۰/۰۰۰	معنادار
مدیر مسئولیت‌پذیر ← هویت سازمانی ← اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه	۰/۲۸۳	۶/۳۶۲	۰/۰۰۰	معنادار
فرهنگ سازمانی ← هویت سازمانی	۰/۳۰۶	۵/۷۰۳	۰/۰۰۰	معنادار
فرهنگ سازمانی* مدیریت مسئولیت‌پذیر ← هویت سازمانی	-۰/۱۱۶	۴/۱۸۲	۰/۰۰۰	معنادار

۵. بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه تأثیر مدیریت مسئولانه را بر به اشتراک‌گذاری ایده خلاق، از جمله کارکرد واسطه‌ای هویت سازمانی، بررسی کرد. تمرکز بیشتر بر میزان تأثیر فرهنگ سازمانی و مدیریت مسئولانه بر اشتراک ایده بود. یافته‌های کلی در مورد تأثیر مدیریت مسئولانه بر اشتراک ایده مثبت و اساسی بود که از فرضیه اول پشتیبانی می‌کرد. برآیند این فرضیه با برخی از تحقیقات قبلی که نتیجه‌گیری قابل مقایسه در موقعیت‌های مختلف ایجاد می‌کرد مطابقت داشت (باویک و همکاران^۲، ۲۰۱۷؛ دونگ و ژونگ، ۲۰۲۱). بنابراین، در شرکت سپهر کارآمدان، مدیران و نیروی کار خود را برای گسترش تخصص خود الهام می‌بخشند. گروه‌های مدیریتی به کارکنان کمک می‌کند تا با انتشار ایده‌های خلاقانه خود به همتایان خود، اطلاعات و تخصص لازم را برای دستیابی به اهداف سازمان گام بردارند. فرضیه دوم نیز تأیید شد، که به بررسی چگونگی تأثیر مدیریت مسئولانه بر هویت سازمانی می‌پردازد، این نشان می‌دهد که مدیران مسئول فضایی را ایجاد می‌کنند که در

مطابق با نتایج جدول ۳ می‌توان گفت سنجه‌های پژوهش از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۴- معیار فورنل-لارکر^۱

اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه	فرهنگ سازمانی	مدیر مسئولیت‌پذیر	هویت سازمانی
اشتراک‌گذاری ایده‌های خلاقانه	۰/۷۹۳		
فرهنگ سازمانی	۰/۷۷۸	۰/۸۱۶	
مدیر مسئولیت‌پذیر	۰/۶۹۴	۰/۷۵۷	۰/۷۹۱
هویت سازمانی	۰/۶۸۲	۰/۷۵۵	۰/۷۶۹

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در بررسی معیار فورنل-لارکر 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 شاخص‌ها با سازه

² Bavik et al

¹ Fornell-Larcker

هر مطالعه‌ای جای پیشرفت دارد، اما همیشه محدودیت‌هایی وجود دارد. داده‌ها فقط از شرکت سپهر کارآمدان به دست آمده است. این منجر به تعمیم داده‌های محدود می‌شود زیرا فرهنگ‌های شرکتی در بخش‌های مختلف متفاوت است. پیشنهاد می‌شود که به‌زودی بررسی‌های مشابهی با تمرکز بر مشاغل مختلف از جمله بخش‌های تولید، مالی و کیفیت انجام شود.

محققان آینده ممکن است از اشتراک ایده خلاقانه برای بررسی سایر کیفیت‌ها مانند ویژگی‌های مدیریت‌های معاملاتی، اخلاقی یا تحول‌آفرین استفاده کنند. با توجه به محدودیت‌های زمانی، پژوهش حاضر تنها یک میانجی را مورد بررسی قرار داد. مطالعات آتی می‌تواند چارچوب را بهبود بخشد و متغیرهای دیگری را بیابد که ممکن است در تلاش برای ایجاد یافته‌های دقیق‌تر و جامع‌تر، تأثیر واسطه‌ای بر مدیریت مسئولانه و اشتراک ایده‌های خلاقانه داشته باشد. مطالعات آینده ممکن است سایر تعدیل‌کننده‌ها مانند ویژگی‌های شخصیتی را نیز مورد مطالعه قرار دهند.

منابع

جنوی، المیرا، رضایی، زهره و پوروشسب، ساناز (۱۳۹۹). مطالعه ارتباط بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات با انجمن علمی مدیریت اطلاعات ایران*، ۶(۱)، ۲۲-۵۰.

علیپور، محمود، فراهانی، محمدنقی و سعادت‌طلب، آیت (۱۴۰۱). بررسی نقش وضوح خود پنداره در رابطه بین فرهنگ سازمانی و هویت سازمانی (مورد مطالعه - مجتمع مس سرچشمه رفسنجان). *فصلنامه روانشناسی شناختی*، ۱۰(۲)، ۱۱۹-۱۳۷.

کرمی خواه، بهزاد (۱۴۰۱). بررسی تأثیر هویت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۶(۲۳)، ۹۳۴-۹۴۵.

کیانفر، فرهاد، لموچی‌دلی، زهرا و سواری، جواد (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت کیفیت دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر). *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۴(۱۵)، ۶۷-۷۶.

نادری، نادر، نظری، پویا و اکبری، سمیرا (۱۳۹۸). بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در بهبود مدیریت تحول (مطالعه موردی: شعب بانک ملت شهر کرمانشاه). *فصلنامه مدیریت کسب‌وکار*، ۱۲(۲)، ۲۹۴-۳۲۱.

Abdelmoteleb, M., Mouri, N. and Saha, S. K. (2022). Leader knowledge hiding and employee organizational identification in the Egyptian service industry. *Journal of Knowledge Management*, 26(6), 1458-1475.

Acar, O. A., Tarakci, M. and Van Knippenberg, D.

آن افراد احساس راحتی می‌کنند تا بتوانند بر اساس اصول خود کار کنند (تنگ و همکاران، ۲۰۲۰ و گومز و همکاران، ۲۰۲۲).

نتیجه فرضیه سوم علاوه بر تحقیقاتی که نتایج قابل مقایسه‌ای را در شرایط دیگر ایجاد کرد، با تحقیقات (کانروی و همکاران، ۲۰۱۷؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۱؛ عبدالمطلب و همکاران، ۲۰۲۲) سازگار است. کارکنان به دلیل هویت سازمانی تشویق می‌شوند تا تخصص خود را ارائه دهند و این رفتار ممکن است در دستیابی به اهداف سازمان بسیار مهم باشد. شرکت، به آنها احترام و قدردانی در محل کار را که شایسته آن هستند، می‌گذارد. این تحقیق همچنین فرضیه چهارم را تأیید کرد که اثر واسطه‌ای هویت سازمانی را پیشنهاد می‌کند. از آنجایی که هیچ بررسی قبلی در مورد این موضوع وجود نداشت، تأثیر واسطه‌ای هویت سازمانی در مورد تأثیر مدیر مسئول بر اشتراک ایده خلاق، یافته فرضیه چهارم افزوده جدیدی به کار فعلی است. با این وجود، هویت سازمان به‌عنوان یک میانجی در تحقیقات دیگر در موقعیت‌های مختلف شناسایی شده است و نتیجه میانجی گزارش شده در این تحقیق نیز تأییدی تجربی را نشان می‌دهد که به‌عنوان یک میانجی عمل کند (نادری و همکاران، ۱۳۹۸؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۱؛ لیو و همکاران، ۲۰۱۶؛ ژائو و همکاران، ۲۰۱۹؛ عبدالمطلب و همکاران، ۲۰۲۲).

همان‌طور که قبلاً ذکر شد، تأثیر مدیریت مسئولیت‌پذیر بر هویت سازمانی از طریق مسیر دوم به دلیل همبستگی اساسی بین نگرش به اشتراک‌گذاری ایده و مدیریت مسئولانه در تحقیق صورت می‌گیرد. به این معنی است که مدیران مسئولیت‌پذیر می‌توانند اعضای گروه خود را تشویق کنند تا ایده‌های خلاقانه خود را به اشتراک بگذارند، مشروط بر اینکه معتقدند این به نفع سازمان است. این تحقیق کشف کرد که فرضیه پنجم با اثر تعدیل‌کننده فرهنگ‌ها سازمانی بر تأثیر مدیریت مسئولیت‌پذیر بر هویت سازمانی مرتبط است. این نشان می‌دهد که اگر فرهنگ هر سازمانی خوش‌بینانه و سودمند باشد، تأثیر مدیریت مسئولانه بر هویت سازمانی به‌طور قابل توجهی افزایش می‌یابد. فرهنگ سازمان قبلاً به‌عنوان تعدیل‌کننده برای تأثیر این ترتیب مورد بررسی قرار نگرفته است. با این حال، این متغیر به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده در زمینه‌های دیگر ارزیابی شده است و مشاهده شد که نقش سازنده‌ای در تحقیقات قبلی ایفا می‌کند (نوید و همکاران، ۲۰۲۲؛ آلل شریف و بیدان^۱، ۲۰۱۷؛ شهزاد و همکاران^۲، ۲۰۱۲).

¹ Allal-Ch'erif and Bidan

² Shahzad et al

- review of the detrimental outcomes of high organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (2), 184–203.
- Cujean, J. (2020). Idea sharing and the performance of mutual funds. *Journal of financial economics*, 135(1), 88–119.
- Dong, W. and Zhong, L. (2021). Responsible leadership fuels innovative behavior: The mediating roles of socially responsible human resource management and organizational pride. *Frontiers in psychology*, 12, 5885.
- Ghafoor, A. and Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, 51(2), 644–661.
- Gigliotti, R.A. (2019). *Crisis leadership in higher education, in crisis leadership in higher education*. Rutgers University Press.
- Gomes, J. F., Marques, T., and Cabral, C. (2022). Responsible leadership, organizational commitment, and work engagement: The mediator role of organizational identification. *Nonprofit Management and Leadership*, 33(1), 89–108.
- Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., Poulouva, P. and 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 and Knowledge*, 7(4), Article 100265, 1–10.
- Han, Z., Wang, Q., and 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, 1–13.
- Haque, A., Fernando, M., and Caputi, P. (2019). Responsible leadership, affective commitment and intention to quit: An individual level analysis. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(1), 45–64.
- Haque, A., Fernando, M., and Caputi, P. (2021). How is responsible leadership related to the three-component model of organisational commitment? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(5), 1137–1161.
- He, J., Morrison, A. M., and Zhang, H. (2021). Being sustainable: The three-way interactive effects of CSR, green human resource management, and responsible leadership on employee green behavior and task performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(3), 1043–1054.
- Hui, L., Nazir, S. Q. W., Mengyu, Z., Asadullah, A. M. (2019). Creativity and innovation under constraints: A cross-disciplinary integrative review. *Journal of Management*, 45(1), 96–121.
- Adeel, A., Ahmed, K., Ahmad, K, S. and Muhammad, H. H. (2023c). Citizens' intentions to adopt innovative E-government services: A technology-adoption perspective. *International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation (IJEEI)*, 13(1), 1–20.
- Adeel, A., Batool, S. and Hung, D. K. M. (2023b). Why cognitive absorption is not enough: Role of knowledge absorption capacity and technological opportunity for individual learning. *Asian Academy of Management Journal*. 28(2), 239–274.
- Adeel, A., Kee, D. M. H. and Dagherri, Q, Y. (2022). Conflict side of creativity: Role of supervisory support and team affective tone in facilitating creative idea validation. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 965278. doi: 10.3389/fpubh.2022.965278
- Adeel, A., Kee, H, M, D., Mubashir3, S, A., Samad, S. and Dagherri, Q, Y. (2023a). Leaders' ambition and followers' cheating behavior: The role of performance pressure and leader identification. *Frontiers in psychology*, 14, Article 982328. doi: 10.3389/fpsyg.2023.982328
- Allal-Cherif, O. and Bidan, M. (2017). Collaborative open training with serious games: Relations, culture, knowledge, innovation, and desire. *Journal of Innovation and Knowledge*, 2(1), 31–38.
- Bandura, A. (1969). Social-Learning Theory of Identificatory Processes. In D. A. Goslin (Ed.), *Handbook of Socialization Theory and Research* (pp. 213-262). Chicago, IL: Rand McNally & Company.
- Batool, S., Ibrahim H. I. and Adeel, A. (2024). How responsible leadership pays off: Role of organizational identification and organizational culture for creative idea sharing. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 3 (2024) 100057.1-9.
- Bavik, A., Bavik, Y. L. and Tang, P. M. (2017). Servant leadership, employee job crafting, and citizenship behaviors: A cross-level investigation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(4), 364–373.
- Chen, M., Zada, M. and Khan, J., (2022). How does servant leadership influences creativity? Enhancing employee creativity via creative process engagement and knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 947092. 1-12
- Conroy, S., Henle, C., Shore, M, L. and Stelman, S. (2017). Where there is light, there is dark: A

- Management Review*, 25(1), 38–47.
- Rehman, Z., Shafique, I., Khawaja, F. K. and Saeed, M. (2023). Linking responsible leadership with financial and environmental performance: Determining mediation and moderation. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(1), 24–46.
- Rojek-Adamek, P. (2021). The role of sharing creative ideas: Professional designers about their work. *Creativity Studies*, 14(2), 521–534.
- Royston, R. P. and Reiter, P. R. (2022). *What Leaders Can Do to Facilitate Creativity in Organizations, in Creativity and innovation theory, research, and practice*. 2022, Routledge. p. 305–326.
- Schaper, T., Foege, N. J., Nuesch, S. and Schafer, S. (2021). Determinants of idea sharing in crowdsourcing: Evidence from the automotive industry. *R. and D. Management*, 51(1), 101–113.
- Shahzad, F., Luqman, A., Khan, R. A. and Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(9), 975–985.
- Teng, C.-C., Fang, C.-H., Huang, Z.-Y. and Lu, C. C. A. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB) A study of three star hotels in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212–229.
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X. and Hong, J. (2021). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations: Do absorptive capacity and individual creativity matter? *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 371–394.
- and Khadim, S. (2021). Organizational identification perceptions and millennials' creativity: Testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1653–1678.
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, M. K. and Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, Article 122944.
- Jahanzeb, S., Fatima, T., Bouckenoghe, D. and Bashir, F. (2019). The knowledge hiding link: A moderated mediation model of how abusive supervision affects employee creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 810–819.
- Lee, Y. and Kim, J. (2021). Cultivating employee creativity through strategic internal communication: The role of leadership, symmetry, and feedback seeking behaviors. *Public Relations Review*, 47(1), Article 101998.
- Li, M., Yang, F. and 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, 888386, 1-9
- Liao, Z. and Zhang, M. (2020). The influence of responsible leadership on environmental innovation and environmental performance: The moderating role of managerial discretion. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2016–2027.
- Liu, C.-M. and Lin, C.-P. (2018). Assessing the effects of responsible leadership and ethical conflict on behavioral intention. *Review of Managerial Science*, 12, 1003–1024.
- Liu, H., Bracht, E., Zhang, X., Bradley, B., and Dick, R. (2021). Creativity in non-routine jobs: The role of transformational leadership and organizational identification. *Creativity and Innovation Management*, 30(1), 129–143.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P. and Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130–147.
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, A. H. and Swidi, A. K. A. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(2), Article 100178, 1-14.
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Farooq, S. M. and Javaid, U. M. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/ her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific*

پیوست ۱. آشنایی با شرکت سپهر کارآمدان

شرکت سپهر کارآمدان یکی از زیرمجموعه‌های گروه صنعتی روستا است. شرکت از سال ۱۳۸۲ تأسیس شده است. کارخانه در سمنان و دفتر مرکزی در تهران قرار دارد. گروه صنعتی روستا کار خود را با تولید لوازم خانگی خصوصاً آبگرمکن آغاز کرد. در سال ۱۳۷۳ رسماً وارد صنعت خودرو شده و این مجموعه اکنون یکی از قطب‌های مهم تولید قطعات بدنه خودرو در کشور است. از سال ۱۳۹۶ نیز با سرمایه‌گذاری در حوزه تولید قالب، در این حوزه نیز مشغول به کار شده است. هم‌اکنون بیشتر از ۳۵۰ نفر به‌صورت مستقیم در مجموعه مشغول به کار هستند.

شرکت سپهر کارآمدان و روستا جزء سازندگان قطعات دو شرکت ایران خودرو و سایپا هستند و با شرکت سایکو و سازه‌گستر قرارداد تولید و تأمین قطعات خودرو دارند و محصولات شرکتی را تولید و تحویل خودرو سازان می‌نمایند و همچنین در زمینه قطعات بدنه و موتور فعالیت می‌کند.

Investigating the effect of responsible management on sharing creative ideas of employees by mediating organizational identity and moderating organizational culture in Sepehr KarAmadan Company

Morteza AkbariMehrabad *

PhD student in management, business department, industrial management organization, Semnan, Iran.

Mahmood AkbariMehrabad

PhD student in management, business department, industrial management organization, Semnan, Iran.

Article History

Received: 15 January, 2024

Revised: 03 February, 2024

Accepted: 21 February, 2024

Keywords

Responsible management,
sharing creative ideas,
organizational identity,
organizational culture,
Sepehr KarAmadan
Company

Abstract


Today, the discussion of the characteristics of proper management and its tremendous effects on the performance of employees in public and private companies can be clearly seen, and recently new styles of management have been proposed that can be very effective in implementing strategies and pursuing the goals of the organization; This research examines how responsible management affects the sharing of creative ideas of employees by mediating organizational identity and moderating organizational culture in Sepehr KarAmadan Company. This model has been tested by analyzing the survey responses collected from 310 managers and employees of Sepehr KarAmadan Company with SPSS23 and Smart PLS3 software. The findings of the research show that responsible management has a positive effect on the sharing of creative ideas by employees, responsible management has a positive effect on organizational identity, organizational identity has a positive effect on the sharing of creative ideas by employees, organizational identity has a positive effect on responsible management on Sharing creative ideas of employees mediates, organizational culture conversely moderates the effect of responsible management on organizational identity. Responsible management has a favorable/constructive effect on the sharing of creative ideas in Sepehr KarAmadan Company. By modeling responsible management in their actions, managers may encourage people to come up with creative ideas for their organization. Organizational identity may act as a buffer between the influence of responsible management and the creative actions and beliefs of idea sharing employees.

Copyright © The Authors. Published by Shandiz Institute of Higher Education



How to cite this article:

AkbariMehrabad, M., & AkbariMehrabad, M. (2024). Investigating the effect of responsible management on sharing creative ideas of employees by mediating organizational identity and moderating organizational culture in Sepehr KarAmadan Company. *Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management*, 1(2), 125-136.

 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.436727.1041>

openaccess