سازمان‌هایی چون سازمان تأمین اجتماعی با پوشش قرار دادن بیش از نیمی از جمعیت کشور ایران و مدیریت بر منابع مالی و اقتصادی بسیار گسترده که دارای پیچیدگی در ابعاد افقی و عمودی و جغرافیایی مدیریت است، نیازمند افزایش توان یادگیری می‌باشند تا بتواند پیچیدگی سازمانی خود را شناخته و مدیریت نماید. در این میان پیاده سازی مدل‌های مدیریت دانش و بومی سازی آن با ساختار تأمین اجتماعی در کنار بهره مندی از فناوری‌های جدید در رفع چالش‌های سازمان هایی بسیار راهگشا خواهد بود. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر رویکرد سرپرستی از طریق رویکرد هدفمداری کارکنان بر مدیریت دانش شکل گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر رشت به تعداد 850 نفر می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد که در نهایت تعداد 239 عدد جهت استفاده در پژوهش جمع آوری گردید. آلفای کرونباخ کل سوالات پرسشنامه مقدار 819/0 گردید که نشان دهنده استاندارد بودن سوالات است. روش نمونه گیری این تحقیق از نوع غیراحتمالی در دسترس می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزارهای آماری PLS و SPSS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که **رویکرد یادگیری کارکنان تاثیر مستقیم و مثبتی بر مدیریت دانش دارد، اما رویکرد عملکرد کارکنان هیچ تاثیری بر آن ندارد. از طرفی این نتایج مشخص نمود که رویکردهای نتیجه نهایی سرپرستی و قابلیت سرپرستی از طریق رویکرد هدفمداری کارکنان، تاثیر مستقیم و مثبتی بر مدیریت دانش دارند، درحالی که رویکرد فعالیت سرپرستی از طریق رویکرد هدفمداری کارکنان، تاثیر مستقیم و مثبتی بر مدیریت دانش ندارد.**

واژگان کلیدی**: مدیریت دانش، رویکرد سرپرستی، رویکرد هدفمداری کارکنان، سازمان تامین اجتماعی**