

نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در تأثیر رهبری

تحول آفرین بر مدیریت دانش سازمانی

مریم طهرانی^۱، فاطمه شیخی نژاد^۲، عاطفه فرحبخش^۳

چکیده

زمینه و هدف: از میان زیرساخت‌های گوناگون مورد نیاز برای اجرای اثربخش مدیریت دانش، عوامل انسانی - اجتماعی به‌ویژه عامل رهبری از نقشی حیاتی برخوردارند. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر ادراک کارکنان از اجرای مدیریت دانش سازمانی با توجه به متغیر میانجی توانمندسازی روانشناختی پرداخته است.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی و توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری آن را کارکنان شرکت بیمه ایران مستقر در شهر تهران به تعداد ۱۹۰۰ نفر تشکیل داده‌اند که ۳۳۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بوده است. داده‌های گردآوری شده با روش معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزار آموس تجزیه و تحلیل شده‌اند.

یافته‌ها: رهبری تحول آفرین بر ادراک کارکنان از مدیریت دانش سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی نیز تأیید شده است.

نتیجه‌گیری: ایفای نقش رهبری تحول آفرین توسط مدیریت ارشد سازمان و حمایت از پروژه‌های مدیریت دانش می‌تواند به ارتقای توانمندی کارکنان و ادراک از اثربخشی مدیریت دانش مساعدت کند.

کلیدواژه‌ها: رهبری تحول آفرین، مدیریت دانش، توانمندسازی روانشناختی، شرکت بیمه ایران

استناد: طهرانی، مریم؛ شیخی نژاد، فاطمه؛ فرحبخش، عاطفه (۱۳۹۸). نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی در تأثیر رهبری تحول آفرین بر مدیریت دانش سازمانی. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۹ (۲)، ۱-۲۴.

۱. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. دکتری مدیریت رفتاری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۸/۰۵/۱۳

نویسنده مسئول مقاله: مریم طهرانی

E-mail: mtehrani_mt@yahoo.com