

چکیده

عملکرد سازمانی، پدیده پیچیده‌ای است که ساده‌ترین تعریف برای آن مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط در جهت دست‌یابی به اهداف سازمانی می‌باشد. بسیاری از سازمان‌های امروزی در حال تغییرند. هرگونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیرانی انعطاف‌پذیر هست که بتوانند با تغییرات هماهنگ شوند. از این رو روابط اجتماعی به‌گونه‌ای اثربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به‌عنوان کلیدی در مدیریت تغییرات سازمانی اهمیتی بسیاری پیدا کرده است. سازمان‌هایی قادر خواهند بود در عصر حاضر به فعالیت ادامه دهند که تحت مدیریت رهبران توانمند قرارگیرند، تا بتوانند سازمان‌ها را با تغییرات هماهنگ به پیش ببرند همچنین با توجه به پیچیدگی و پویایی محیطی که سازمان‌های امروزی در آن قرار دارند. اهمیت نوآوری به‌ضرورتی ویژه جهت بهبود عملکرد تبدیل شده است. هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی نوآوری و یادگیری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان گیلان می‌باشد. از تعداد ۲۹ واحد اجرایی تامین اجتماعی تعداد ۲۰ واحد در سطح استان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. با عنایت به روش توصیفی از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌ها و نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری استفاده گردید. با توجه به نتایج به دست آمده مشاهده شد رهبری تحول‌گرا با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد. همچنین نقش متغیرهای میانجی نوآوری و یادگیری سازمانی بر رابطه رهبری تحول‌گرا و عملکرد سازمانی مثبت بوده است.

کلمات کلیدی: عملکرد سازمانی، رهبری تحول‌گرا، یادگیری سازمانی، نوآوری سازمانی، سازمان تامین اجتماعی