

رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی نوآوری و یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان گیلان)

محمد موافق سدهی *، 233،

1397-05-09

عملکرد سازمانی، پدیده پیچیده ای است که ساده ترین تعریف برای آن مجموعه ای از فعالیت های مرتبط در جهت دست یابی به اهداف سازمانی می باشد. بسیاری از سازمان های امروزی در حال تغییرند. هر گونه تغییر نیازمند کارکنان و مدیرانی انعطاف پذیر هست که بتوانند با تغییرات هماهنگ شوند. از این رو روابط اجتماعی به گونه ای اثربخش برای بیشتر مدیران و رهبران به عنوان کلیدی در مدیریت تغییرات سازمانی اهمیتی بسیاری پیدا کرده است. سازمان هایی قادر خواهند بود در عصر حاضر به فعالیت ادامه دهند که تحت مدیریت رهبران توانمند قرارگیرند، تا بتوانند سازمان ها را با تغییرات هماهنگ به پیش ببرند همچنین با توجه به پیچیدگی و پویایی محیطی که سازمان های امروزی در آن قرار دارند. اهمیت نوآوری به ضرورتی ویژه جهت بهبود عملکرد تبدیل شده است. هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی نوآوری و یادگیری سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان گیلان می باشد. از تعداد 29 واحد اجرایی تامین اجتماعی تعداد 20 واحد در سطح استان به عنوان نمونه انتخاب شدند. با عنایت به روش توصیفی از پرسش نامه برای جمع آوری داده ها و نیز برای تجزیه و تحلیل داده ها از معادلات ساختاری استفاده گردید. با توجه به نتایج به دست آمده مشاهده شد رهبری تحول گرا با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد. همچنین نقش متغیرهای میانجی نوآوری و یادگیری سازمانی بر رابطه رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی مثبت بوده است.

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

[Islamic Azad University, Rasht Branch - Thesis Database](#)

[دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت - سامانه بانک اطلاعات پایان نامه ها](#)