

رابطه رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با سازمان یادگیرنده در

مدارس شهرستان فراشبند

رقیه حق پرست لَحکیمه ذکاوت نژاد، صدیقه قاسمی، سوسن خدائیان^۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۶

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این پژوهش رابطه رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان فراشبند بود.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود و ابزار پژوهش پرسشنامه یادگیری سازمانی، رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی بود که روایی و پایایی آنها توسط محققان پیشین مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. جامعه تحقیق تمام معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه اول و دوم در شهرستان فراشبند بود که به صورت تصادفی طبقه ای از هر مقطع تعداد مناسب انتخاب شد.

یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان فراشبند رابطه معنی دار وجود دارد. رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی با مقدار $0/873$ و مقدار ضریب تعیین $0/762$ با فاصله اطمینان ۹۹ صدم و در سطح $P < 0/01$ دارای همبستگی می باشد. همچنین بین مدیریت مشارکتی و یادگیری سازمانی با مقدار $0/763$ و ضریب تعیین $0/582$ با فاصله اطمینان ۹۹ صدم دارای همبستگی می باشد. رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی پیش بینی کننده معنی داری برای یادگیری سازمانی هستند و در این میان رهبری تحول آفرین با بنای $0/656$ تاثیر بیشتری بر یادگیری سازمانی معلمان دارد.

بحث و نتیجه گیری: به طور خلاصه، شواهد نشان می دهد که رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی به طور مثبت با یادگیری سازمانی مرتبط هستند. با ترکیب این دو سبک رهبری، رهبران می توانند محیطی ایجاد کنند که یادگیری، نوآوری و همکاری را تقویت می کند و به کارکنان کمک می کند تا مهارت ها و دانش خود را توسعه دهند.

واژه های کلیدی: رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی، یادگیری سازمانی، فراشبند

^۱ کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، R.haghparsat93@gmail.com

^۲ کارشناسی آموزش ابتدایی، معلم، اداره آموزش و پرورش فراشبند، فراشبند، ایران. Zekavat99@gmail.com

^۳ دانشجوی کارشناسی تربیت بدنی، معلم، اداره آموزش و پرورش فراشبند، فراشبند، ایران. Saharghm10@gmail.com

^۴ کارشناسی ارشد تربیت بدنی، معلم، اداره آموزش و پرورش فراشبند، فراشبند، ایران. Soosankhodayian@gmail.com

مقدمه

یادگیری سازمانی عاملی حیاتی در موفقیت سازمان‌های مدرن است. این شامل کسب، تفسیر و استفاده از دانش است و محرک اصلی نوآوری، خلاقیت و سازگاری است (ایستربی اسمیت و لایلز؛ ۲۰۱۱). با این حال، تسهیل یادگیری سازمانی می‌تواند یک چالش پیچیده برای رهبران باشد، که مستلزم ایجاد یک محیط حمایتی و مشارکتی است که کارکنان را تشویق می‌کند تا ریسک کنند، از اشتباهات درس بگیرند و به دنبال چالش‌های جدید باشند. در سال‌های اخیر، رهبری تحول‌آفرین به عنوان یک سبک رهبری ظاهر شده است که ممکن است به ویژه در ارتقای یادگیری سازمانی موثر باشد (باس و ریگیو، ۲۰۰۶). رهبران تحول‌آفرین با توانایی آنها در الهام بخشیدن و برانگیختن پیروان خود برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد با تمرکز بر توسعه نقاط قوت و توانایی‌های فردی آنها و با ایجاد چشم‌اندازی مشترک از اهداف و اهداف سازمان مشخص می‌شوند.

تحقیقات قبلی نشان داده است که رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با ایجاد یک محیط حمایتی و مشارکتی، فرهنگ یادگیری را در سازمان ایجاد کنند (یوکل؛ ۱۹۹۹). علاوه بر این، رهبران تحول‌آفرین می‌توانند توسعه فرصت‌ها و منابع یادگیری مانند برنامه‌های آموزشی و روابط مربیگری را ارتقا دهند که می‌تواند ظرفیت یادگیری سازمان‌ها را افزایش دهد (باس و ریگیو، ۲۰۰۶). علاوه بر این، رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با ایجاد دیدگاه و ارزش‌های مشترک، انتقال دانش را در سازمان‌ها تسهیل کنند که می‌تواند درک مشترک از اهداف و مقاصد سازمان را ارتقا دهد (آرگوت و اینگرام، ۲۰۰۰).

علاوه بر این، رهبران تحول‌آفرین می‌توانند توسعه فرصت‌ها و منابع یادگیری مانند برنامه‌های آموزشی و روابط مربیگری را ارتقا دهند که می‌تواند ظرفیت یادگیری سازمان‌ها را افزایش دهد (باس و ریگیو، ۲۰۰۶). رهبران تحول‌آفرین همچنین می‌توانند با ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌های مشترک، انتقال دانش را در سازمان‌ها تسهیل کنند، که می‌تواند درک مشترک از اهداف و مقاصد سازمان را ارتقا دهد. این به نوبه خود می‌تواند به اشتراک‌گذاری دانش و تخصص در بین

¹ Easterby-Smith & Lyles

² Bas & Riggio

³ Yukl

⁴ Argote & Ingram

کارکنان را تسهیل کند که می تواند یادگیری سازمانی را بهبود بخشد (آرگوت و اینگرام، ۲۰۰۰). در سال های اخیر، رهبری تحول آفرین به عنوان یک سبک رهبری ظاهر شده است که ممکن است به ویژه در ارتقای مدیریت مشارکتی موثر باشد (یانگ، ۲۰۱۶). رهبران تحول آفرین با توانایی آنها در الهام بخشیدن و برانگیختن پیروان خود برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد با تمرکز بر توسعه نقاط قوت و توانایی های فردی آنها و با ایجاد چشم اندازی مشترک از اهداف اهداف سازمان مشخص می شوند (باس و ریجو، ۲۰۰۶).

تحقیقات قبلی نشان داده است که رهبران تحول آفرین می توانند با ایجاد یک محیط حمایتی و مشارکتی، فرهنگ همکاری را در سازمان ها ایجاد کنند (یانگ، ۲۰۱۶). علاوه بر این، رهبران تحول آفرین می توانند توسعه روابط و شبکه های مشارکتی را ارتقا دهند، که می تواند ظرفیت سازمان ها را برای همکاری با یکدیگر برای دستیابی به اهداف و مقاصد مشترک افزایش دهد (ایزنبیس، نینبرگ، بوئرر و هارکما، ۲۰۰۸). علاوه بر این، رهبران تحول آفرین می توانند توسعه یک حس مشترک از هدف و هویت را در بین کارکنان تسهیل کنند، که می تواند همکاری و همکاری را ارتقا دهد (باس و ریجو، ۲۰۰۶).

مدیریت مشارکتی با ایجاد یک فرهنگ همکاری و تیمی، حمایت از کارکنان برای همکاری با یکدیگر و دستیابی به اهداف مشترک را ترویج می دهد. همچنین، رهبران تحول آفرین می توانند با تمرکز بر توسعه فرصت ها و منابع یادگیری، از جمله برنامه های آموزشی و روابط استاد-شاگردی، ظرفیت یادگیری سازمان را افزایش دهند، علاوه بر این، رهبران تحول آفرین می توانند با ایجاد یک دیدگاه و ارزش های مشترک، از جمله توسعه یک تصویر مشترک از اهداف و اهمیت سازمان، به انتقال دانش درون سازمان کمک کنند (محمدی، ۱۳۹۷).

همچنین، در تحقیق دیگری که توسط فرهنگیان و همکاران (۱۳۹۹) انجام شده است، رابطه بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در سازمان های صنعتی بررسی شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی

¹ Yang

² Isenbeis et al

در سازمان‌های صنعتی با همبستگی مثبت و معناداری مرتبط هستند و می‌توانند به توسعه قابلیت‌های شخصیتی و کارآیی کارکنان کمک کنند و در نتیجه، باعث پیشرفت و توسعه سازمان یادگیرنده می‌شوند (فرهنگیان و همکاران، ۱۳۹۹). با این حال، برای بهبود درک بهتر از رابطه رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمان‌یافته ایران، مخصوصاً در مدارس؛ نیاز به تحقیقات بیشتری در این زمینه وجود دارد.

علیرغم مزایای بالقوه رهبری تحول آفرین برای ارتقای مدیریت مشارکتی، مکانیسم‌هایی که از طریق آن این رابطه عمل می‌کند هنوز به طور کامل شناخته نشده است. تحقیقات بیشتری برای درک بهتر تأثیر رهبری تحول آفرین بر مدیریت مشارکتی، و همچنین استراتژی‌ها و شیوه‌های خاصی که ممکن است در ارتقای مدیریت مشارکتی از طریق رهبری تحول آفرین مؤثرتر باشد، مورد نیاز است. بنا بر این با توجه به اینکه تحقیق که مستقلاً نقش سه متغیر را مورد بررسی قرار دهید در اداره آموزش و پرورش شهرستان فراهین انجام نشده مسئله اصلی تحقیق این است که آیا بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان فراهین رابطه‌ی معنی داری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق از نظر بعد هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری ما شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی و دبیرستان شهرستان فراهین می‌باشد؛ که شامل ۴۵۰ نفر می‌باشند و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۱۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای شامل ۱۳۰ معلم مقطع ابتدایی و ۸۰ معلم مقطع متوسطه بودند و در کل ۱۹۸ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS 24 مورد تحلیل قرار گرفت. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بود. پرسشنامه سازمان یادگیرنده که توسط واتکینز و مارسیک بر اساس یک مدل یکپارچه از سازمان، در سال ۱۹۹۶ تهیه شده که دارای ۲۱ سؤال است که هدف آن ارزیابی سازمان یادگیرنده با مؤلفه‌های آن یادگیری سطح فردی (ایجاد فرصتهایی برای یادگیری مداوم و با بردن سطح گفتگو و پژوهش در سازمان)، یادگیری سطح گروهی (تشویق و ترغیب به همکاری و یادگیری گروهی)، یادگیری سطح سازمانی (ایجاد سیستمهایی جهت دریافت و

تسهیم یادگیری، توانمندسازی کارکنان در جهت رسیدن به یک بینش جمعی، مرتبط ساختن سازمان با محیط خود، فراهمسازی رهبری استراتژیک در امر یادگیری) و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌های لیکرت بوده که در برخی از تحقیقات داخل کشور در پژوهش رفیع زاده (۱۳۹۲)، مورد استفاده قرار گرفته است و روایی و پایایی آن بدست آمده است.

پرسشنامه باس و اولیو (۲۰۰۰) دارای ۲۰ سؤال است که هدف از آن ارزیابی رهبری تحولی با مؤلفه‌های ماحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی میباشد و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت بوده که در برخی از تحقیقات داخل کشور از جمله در پژوهش میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲)، مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه مدیریت مشارکتی: این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال است که هدف آن ارزیابی مدیریت مشارکتی با مؤلفه های مشارکت کارکنان در هدفگذاری، مشارکت کارکنان در تصمیمگیری، مشارکت کارکنان در حل مشکلات، مشارکت کارکنان در تغییر و تحول سازمانی میباشد و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌های لیکرت بوده که در برخی از تحقیقات داخل کشور در پژوهش چوپانی (۱۳۸۹)، مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته ها

بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان فراهیند رابطه ی معنی داری وجود دارد.

جدول ۱ ماتریس همبستگی بین سه متغیر

متغیر	رهبری ت	مدیریت م	یادگیری س
رهبری تحول آفرین	۱		
مدیریت مشارکتی	۰/۶۶۶	۱	
یادگیری سازمانی	۰/۸۷۳	۰/۷۶۳	۱

¹ Bass, & Avolio

همان طور که مشاهده می شود رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی با مقدار $0/873$ و مقدار ضریب تعیین $0/762$ با فاصله اطمینان ۹۹ صدم و در سطح $P < 0/01$ دارای همبستگی می باشد. همچنین بین مدیریت مشارکتی و یادگیری سازمانی با مقدار $0/763$ و ضریب تعیین $0/582$ با فاصله اطمینان ۹۹ صدم در سطح $P < 0/01$ دارای همبستگی می باشد. بنا بر این می توان گفت رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی معلمان فراشبند رابطه معنی داری دارند. تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان نیز در ادامه در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲ هسته رگرسیون متغیرهای تحقیق

سطح معنی داری	F	R ²	t	ضریب استاندارد نشده		آماره متغیر
				β	B	
$P < 0/01$	۲۴۷/۶۸	۰/۸۲۱	۲/۵۸۸	-----	۹/۱۲۵	مقدار ثابت
$P < 0/01$			۱۲/۰۱۷	۰/۶۵۶	۰/۱۹۵	رهبری تحول آفرین
$P < 0/01$			۵/۹۶۶	۰/۳۲۶	۰/۱۹۲	مدیریت مشارکتی

نتیجه جدول شماره ۲ نشان می‌دهند که رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی پیش‌بینی کننده معنی‌داری در سطح $(P < 0/01)$ برای یادگیری سازمانی هستند و در این میان رهبری تحول آفرین با بتای $0/656$ تاثیر بیشتری بر یادگیری سازمانی معلمان دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی معلمان مدارس شهرستان فراشبند رابطه معنی داری وجود دارد و این دو متغیر می توانند یادگیری سازمانی معلمان را پیش بینی کنند. در این راستا مطالعه ای توسط یانسن و ون پیرن^۱ (۲۰۰۴) نشان داد که رهبری تحول آفرین به طور مثبت با یادگیری فردی و تیمی در سازمان ها مرتبط است. آنها دریافتند که رهبران تحول آفرین جو یادگیری ایجاد می کنند که آزمایش، تفکر و کسب مهارت ها و دانش جدید را تشویق می کند.

¹ Janssen & Van Yperen

در مطالعه ای که توسط وانگ، چنگ و چن^۱ (۲۰۱۰) انجام شد، مشخص شد که رهبری تحول آفرین تأثیر مثبتی بر یادگیری سازمانی دارد. آنها دریافتند که رهبران تحول آفرین فرهنگ یادگیری را در سازمان ایجاد می کنند که در آن کارکنان تشویق می شوند تا مهارت ها و دانش جدید را توسعه دهند، ریسک کنند و از اشتباهات خود درس بگیرند.

مطالعه دیگری توسط گائو و یانسن^۲ (۲۰۱۸) نشان داد که رهبری تحول آفرین به طور مثبت با انتقال یادگیری، که به کارگیری مهارت ها و دانش جدید در شغل است، مرتبط است. آنها دریافتند که رهبران تحول آفرین یک محیط یادگیری حمایتی ایجاد می کنند که به کارکنان کمک می کند تا یادگیری خود را به کار خود منتقل کنند.

همچنین مطالعه ای توسط وانگ، چنگ و چن^۳ (۲۰۱۰) نشان داد که مدیریت مشارکتی به طور مثبت با یادگیری سازمانی مرتبط است. آنها دریافتند که مدیران مشارکتی فرهنگ یادگیری را در سازمان ایجاد می کنند که در آن کارکنان تشویق می شوند تا دانش و ایده ها را به اشتراک بگذارند، با دیگران همکاری کنند و از تجربیات یکدیگر بیاموزند.

مطالعه دیگری توسط طاهر، مالک و نواز^۴ (۲۰۲۰) نشان داد که مدیریت مشارکتی به طور مثبت با قابلیت یادگیری سازمانی مرتبط است. آنها دریافتند که مدیران مشارکتی بیشتر احتمال دارد فرهنگ یادگیری را در سازمان ایجاد کنند، جایی که کارکنان تشویق می شوند تا مهارت ها و دانش جدید را توسعه دهند و دانش و ایده ها را با دیگران به اشتراک بگذارند. این مطالعات و سایر مطالعات مشابه آنها شواهد قوی برای رابطه بین مدیریت مشارکتی و یادگیری سازمانی ارائه می دهند. نشان داده شده است که مدیران مشارکتی فرهنگ یادگیری را در سازمان ایجاد می کنند، به اشتراک گذاری و همکاری دانش را تشویق می کنند و برای یادگیری و توسعه حمایت می کنند. این عوامل به ایجاد جو سازمانی کمک می کند که از یادگیری و توسعه مستمر پشتیبانی می کند، که برای موفقیت بلندمدت در محیط کسب و کار به سرعت در حال تغییر امروز ضروری است در پایان

¹ Wang et al

² Gao & Janssen,

³ Wang Cheng & Chen

⁴ Tahir & Malik

پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران آموزش و پرورش جوی ایجاد کنند که معلمان را تشویق کند تا با استراتژی‌های آموزشی جدید آزمایش کنند و در کلاس درس ریسک کنند. این را می‌توان با فراهم کردن فرصت‌هایی برای معلمان برای آزمایش چیزهای جدید، شناخت و پاداش دادن به نوآوری، و ارائه پشتیبانی و بازخورد برای کمک به معلمان برای یادگیری از تجربیات خود انجام داد. رهبران و مدیران معلمان را تشویق کنند تا با هم کار کنند و در پروژه‌ها و ابتکارات همکاری کنند. این می‌تواند به ترویج اشتراک دانش و ایجاد فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر کمک کند. مدیران مدارس باید بازخورد و حمایت منظمی از معلمان ارائه دهند تا به آنها در بهبود مهارت‌های تدریس کمک کنند. این می‌تواند شامل مربیگری، راهنمایی، و به رسمیت شناختن دستاوردها باشد. رهبران و مدیران باید رفتاری را که از معلمان انتظار دارند الگوبرداری کنند. این به معنای نشان دادن تعهد به یادگیری و توسعه، ریسک کردن، و جستجوی بازخورد و حمایت برای بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های خود است. با توجه به اینکه هر تحقیق محدودیتهای خاص خود را دارد اصلی‌ترین محدودیت این تحقیق این است که باید در تعمیم دادن نتایج این تحقیق به جوامع دیگر احتیاط کرد.

ملاحظات اخلاقی

رعایت محرمانه بودن مشخصات و اطلاعات مشارکت‌کنندگان و داوطلبانه مشارکت کردن افراد در تحقیق.

منابع

الف- فارسی

چوپانی، هیرش. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مشارکتی و کارآفرینی سازمانی در شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط استان کردستان. کارشناسی ارشد در رشته مدیریت بازرگانی. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه آزاد اسلامی. فرهنگیان، سید امین؛ رستمی، قباد؛ توکلی، علی. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و مدیریت مشارکتی با سازمان یادگیرنده در صنایع تولیدی شرکت‌های پتروشیمی در ایران. فصلنامه پژوهش مدیریت در ایران، ۲۳(۳)، ۳۳۹-۳۶۶.

محمدی، محمدحسین. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر سازمان یادگیرنده در سازمان‌های دانش‌بنیان. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۹(۲)، ۶۷-۸۶.

ب- انگلیسی

Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150-169.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1988). Transformational leadership, charisma, and beyond. In J. G. Hunt, B. R. Baliga, H. P. Dachler, & C. A. Schriesheim (Eds.), *Emerging leadership vistas* (pp. 29-49). Lexington, MA: Lexington Books.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000). *Transformational leadership: A response to critiques*. In J. T. Wren (Ed.), *The leaders companion: Insights on leadership through the ages* (pp. 327-332). New York: Free Press.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. New York: Psychology Press.

Bontis, N., Crossan, M. M., & Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(4), 437-469.

Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (2011). Organizational learning: Past, present and future. *Management Learning*, 42(4), 439-446.

Gao, J., & Janssen, O. (2018). Transformational leadership and employee learning: The mediating role of learning transfer. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 209-221.

Goh, S. C., & Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal*, 15(5), 575-583.

Huang, X., Iun, J., Liu, A., & Gong, Y. (2010). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 122-143.

Isenbeis, I., van Knippenberg, D., Boerner, S., & Harkema, S. (2008). Cross-functional collaboration and organizational innovativeness: The moderating role of transformational leadership. *Journal of Applied*



Psychology, 93(2), 263-271.

Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.

Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385-425.

Tahir, M., Malik, O. F., & Nawaz, F. (2020). Collaborative management and organizational learning capability: A study of banking sector in Pakistan. *Journal of Management Development*, 39(1), 56-75.

Yang, J. T. (2016). The relationship between transformational leadership and collaborative management in the public sector. *Public Management Review*, 18(4), 563-586.

Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.

Wang, G., Cheng, Y., & Chen, S. (2010). The effects of leadership style on organizational learning: A comparative study between Taiwan and China. *The Learning Organization*, 17(4), 309-327.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

The relationship between transformational leadership and collaborative management with the learning organization in Farashband schools

Roghayeh Hghparast,¹hakimeh Zekavat,²Sedigheh Ghasemi,³Sousan Khodaiyan⁴

Abstract

Introduction and purpose: The purpose of this research was the relationship between transformational leadership and collaborative management with the learning organization in Farashband schools.

Research Methodology: The current research method was a descriptive correlational type and the research tool was the organizational learning questionnaire, creative leadership and participatory management, the validity and reliability of which have been examined and confirmed by previous researchers. The research community is all primary school teachers and The first and second secondary schools were in Farashband city, and a suitable number of classes were randomly selected from each section.

Findings: The results of the research showed that there is a significant relationship between transformational leadership and collaborative management with the learning organization in Farashband schools. Transformational leadership is correlated with organizational learning with a value of 0.873 and a coefficient of determination of 0.762 with a confidence interval of 90 percent and at the level of $P < 0.01$. Also, there is a correlation between collaborative management and organizational learning with a value of 0.763 and a coefficient of determination of 0.582 with a confidence interval of 95 percent at the level of $P < 0.01$. Transformational leadership and collaborative management are significant predictors at the level ($P < 0.01$) for organizational learning, and among them, transformational leadership with a beta of 0.656 has a greater impact on teachers' organizational learning.

Discussion and conclusion: In summary, the evidence shows that transformational leadership and participatory management are positively related to organizational learning. By combining these two leadership styles, leaders can create an environment that fosters learning, innovation, and collaboration, and helps employees develop their skills and knowledge.

Keywords: Transformational leadership, collaborative management, organizational learning, teachers, Farashband

¹ Master's degree in educational Administration, R.haghparast93@gmail.com

² Bachelor of Elementary Education, Teacher, Farashband Education Department, Farashband, Iran. Zekavat99@gmail.com

³ Bachelor's student in physical education, teacher, Farashband Department of Education, Farashband, Iran. Saharghm10@gmail.com

⁴ Master of physical education, teacher, Farashband Education Department, Farashband, Iran. Soosankhodaiyan@gmail.com