

A meta-theory in organizational leadership based on unitary ontology

Fatemeh Sadat Mir* 

Ph.D. Candidate in Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Seyyed Mahdi Alvani 

Professor, Department of Public Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Hamed Dehghanan 

Associate Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Mehdi Golshani 

Professor, Department of Physics Sharif University of Technology, Tehran, Iran

Zohreh Dehdashti Shahrokh 

Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Abstract

The importance of leadership on the one hand and the plurality of opinions in this field on the other hand increase the need to rethink and conduct research in this regard. The purpose of this exploratory research is to identify gaps in existing leadership theories and to present a new meta-theory to address these gaps. In this research, a meta-theory library, which is one of the effective research methods for rethinking science, has been used. We used the MO model, or meta-theory of establishment. The data collection technique is systematic studies, and the data analysis method is content analysis. The statistical community is all the articles that investigated leadership theories. Sampling by judgmental method reached the number of 200 articles until

* Corresponding Author: f.mir@atu.ac.ir

How to Cite: xxxxxxxx

theoretical saturation. In this research, we first categorized leadership theories based on the five paradigms of science and then identified theoretical gaps. Based on the research findings, the gaps in the organization's leadership theories go back to the material ontology that governs them, and the solution to these gaps is to change the perspective towards a unitary meta-theory and to recognize human beings in higher dimensions of existence. We have presented our meta-theoretical view based on Unitarian theories of physics, because Unitarian ontology, emphasizing the multiplicity of dimensions and the unity of forces in existence, considers the truth to be something beyond the material world and can accept multiple opinions. Gather under an umbrella.

Keywords: Organizational leadership, Meta theory, Leadership theories, Paradigm, Unitary ontology

Introduction

Despite the prevailing positivist view in management and leadership theories, due to the high speed of changes in the present era, organization science will inevitably tend towards newer paradigms and gradually adopt a deconstructive behavior regarding the governing principles. . Here, by examining the existing perspectives in the theory of organization and leadership, with a rethinking look at the assumptions based on ontology that lead to the emergence of these perspectives and, accordingly, the anthropology, methodology and behaviorism specific to each have become paradigms, we examined them and came to the conclusion that the presuppositions governing the theories or meta theories and governing paradigms are the main reason for the existence of a theoretical vacuum in their subcategory theories (Spell, 2000). It is that on the one hand, it is associated with a plurality of views and views, and on the other hand, it is developing in a paradigmatic and fragmented way (Sokas and Chia, 2018, p. 26). Therefore, a meta-theoretical study is necessary in this regard. In describing this multiplicity, some believe that the theory of the organization is on the verge of becoming the Tower of Babel (Burrell, 1996, p. 644).; (Abrahamson & Eisenman, 2001, p. 68) (Lawler et al, 1999); (Mowday, 1997, p. 46). This also increases the need for metatheoretical research.

The history of science has always witnessed the impact of different sciences on each other. This effectiveness is more visible in management science than in other sciences, and most of the theories of the organization are derived from metaphorical concepts or patterns in other sciences. One of the views that has changed the paradigm in physics today is the unitary theories. The basis of the Unitarian perspective is the unity of forces. Based on these theories, the world is not only what we see on the surface and has more dimensions. In our opinion, the Unitarian point of view is an opportunity to end the theoretical plurality in different fields of science, including management and organization science, and it can be proposed as a new meta-theory in the field of organizational leadership.

Our main goal in this research is to present a meta-theory that can answer the theoretical gaps in the field of leadership and create a basis for the emergence of new theories in the field of organization. The secondary goal of the research is to investigate the theoretical gaps in organizational leadership theories. Therefore, the main research question is: "What is the new meta theory in leadership theories?" And the sub-question of the research is "What are the theoretical gaps in organizational leadership?"

Literature Review

The review of the background of the research showed that so far no research has been conducted on the meta theoretical classification of organizational leadership theories, based on the five paradigms of science, and most of the researches in this regard have only been related to the examination of the characteristics of leadership theories. And most of the articles with the title of meta-theory in leadership, or paradigms of leadership, have named a theory as a paradigm in their own interpretation, and this has caused more confusion in the concept of meta-theory and paradigm. . In addition, none of the existing researches in the world have sought to solve the leadership gaps based on meta-theory and change the perspective based on unitary ontology, so this fundamental research is innovative in many ways.

Research methodology

The meta-theory method in this research helps to consciously explain the basics of the research method (Ritzer, 2004, p. 5) (Barzegar et al., 2013, p. 15). If we look at meta-theory as a tool for deeper understanding, there are generally three methods for conducting meta-theoretical research: historical analytical method, comparative analytical method and content analysis method (Bostani et al., 2017, p. 33). We have used the content analysis method here. Also, in this research, based on Ritter's point of view, we used the third type (MO), which is the most complete model. That is, we first present the new meta-theory and then develop the theory of leadership under it. In other words, it is based on Dehghani-Firouzabadi's point of view, the third level and the highest type of meta-theory, that is, establishment and a priori is desired. The establishment meta-theory is beyond the criticism or development of existing theories, although it also includes these cases and its purpose is to present a new comprehensive meta-theory that can solve the existing theoretical gaps (Dehghani Firouzabadi, 2013, p. 21).

Discussion and Results

At this stage, with a deeper analysis of the data based on the classification and examining the definitions of leadership related to the ideas under each paradigm, we came to the conclusion that the nature of the organization's leadership can be defined separately based on each paradigm. In the critical analysis, it was concluded that the theories of leadership that are under each paradigm have common gaps, and these gaps are actually related to the ontological presuppositions governing that paradigm. Paradigms of positivism and pragmatism focus more on the objectivity and physical dimension and the experiences of the leader and followers, and the interpretative, critical and postmodern paradigms focus on subjectivity. This is despite the fact that man is a multidimensional being. Another point that we reached with meta-theoretical analysis is the exaggeration in different views about the role of leader and follower. While positivism theories emphasize the role of the leader, interpretive and post-modern theories emphasize the role of followers, pragmatism and critical theories, although they were created with the slogan of creating a balance in roles and power balance, but they leave a clear space from the relationship between the leader and follower, and they do not draw

the method of influence and influence and leave the organization alone with destructive conflicts.

Therefore, the most important theoretical gap in organizational leadership theories is the lack of conscious attention to the multidimensionality of human beings. In fact, the void in leadership theories is due to the fact that these theories are based on material ontology.


Conclusion

The highest leverage point for intervention in a system is to change the mindset or paradigm from which the system originates (Meadows, 2008). Therefore, one of the best ways to advance science is this change in attitude. Based on this, in the science of organization and management, if we are looking for development and progress, we must look at the organization and its elements, including leadership, in a different way, without fear of standing in front of the paradigms governing this science (Hiller). , 2013) (Pache e Santos, 2013); It seems that the Unitarian theories of physics have established a new paradigm in the field of science, which currently dominates the science of philosophy and physics, and the time has come for other sciences, including management, to adopt this particular view and They are comprehensive. Based on Unitarian ontology, truth is something beyond the material world. And the multiple forces governing the existence, at the material and meta material levels, despite the contradictions, come together in a collective unity.


فرانزیه‌ای در رهبری سازمان

مبثنی بر هستی‌شناسی وحدت‌گرا


دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

فاطمه سادات میر * 


استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

سید مهدی الوانی 


دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

حامد دهقانان 

استاد، گروه فیزیک، دانشگاه صنعتی شریف، تهران، ایران

مهدی گلشنی 

استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

زهره دهدشتی شاهرخ 

چکیده

اهمیت رهبری از یکسو و کثرت نظریات در این حوزه از سوی دیگر، لزوم بازاندیشی و انجام تحقیقات در این خصوص را بیشتر می‌کند. هدف این پژوهش اکتشافی، شناسایی خلاءهای نظریات رهبری موجود، و ارائه فرانزیه جدیدی به منظور رفع این خلاءهاست. در این پژوهش کتابخانه‌ای از فرانزیه که یکی از روشهای پژوهش موثر جهت بازاندیشی در علم است، استفاده شده است. ما از الگوی MO، یا فرانزیه تاسیسی بهره‌گرفتیم. تکنیک جمع‌آوری اطلاعات، مطالعات سیستماتیک بوده، و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، تحلیل محتوا می‌باشد. جامعه آماری، تمامی مقالاتی‌اند که به بررسی نظریات رهبری پرداخته‌اند. نمونه‌گیری به روش قضاوتی، تا اشباع نظری به عدد ۲۰۰ مقاله رسید. ما در این پژوهش، ابتدا به دسته‌بندی نظریات رهبری مبتنی بر پارادایمهای پنجگانه علم پرداختیم و سپس خلاءهای تنوریک را شناسایی کردیم. براساس یافته‌های تحقیق، خلاءهای موجود در نظریات رهبری سازمان به هستی‌شناسی مادی حاکم بر آنها بازمی‌گردد و راه‌حل این خلاءها تغییر دیدگاه به سمت فرانزیه وحدتگرا و شناخت انسان در ابعاد بالاتر وجود است. ما دیدگاه فرانزیه خود را مبتنی بر نظریات وحدتگرایی فیزیک ارائه کرده‌ایم، زیرا هستی‌شناسی وحدتگرا با تاکید بر کثرت ابعاد، و وحدت نیروها در هستی، حقیقت را چیزی فراتر از عالم ماده می‌داند و می‌تواند نظرات متکثر را زیر یک چتر جمع کند.

کلیدواژه‌ها: رهبری سازمانی، فرانزیه، نظریه‌های رهبری، پارادایم، هستی‌شناسی وحدتگرا

* نویسنده مسئول: f.mir@atu.ac.ir

** مقاله حاضر بر گرفته از رساله دکتری رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی است.

۱. مقدمه

ویژگی بارز تئوری سازمان امروز این است که از سویی با تکثر دیدگاه‌ها همراه است و از دیگری سوی در حال توسعه پارادایمی و پاره پاره است (سوکاس و چیا، ۱۳۹۸، ص ۲۶). (Miner, 1984, p.297). برخی در توصیف این تعدد و تکثر معتقدند نظریه سازمان در آستانه برج‌بابل شدن است (Burrell, 1996, p.644); (Lawler et al, 1999); (Mowday, 1997, p.46); (Abrahamson & Eisenman, 2001, p.68). رهبری، یکی از مقوله‌های مهم و پرچالش در علم سازمان است که در دهه‌های اخیر، شاهد ظهور انبوهی از نظریات پیرامون آن هستیم. کثرت نظریه‌ها در حوزه رهبری تا حدی است که می‌توان گفت به اندازه تعداد صاحب‌نظران در این عرصه، نظریه رهبری وجود دارد، که این امر ضرورت پژوهش‌های فرآیندی در این حوزه را بیشتر می‌کند. یکی از دلایل به وجود آمدن جنگلی از تئوری‌های متنوع در حوزه رهبری، پیچیدگی‌های وجود انسان و ناشناخته ماندن ابعاد وجودی او است. از آنجا که عنصر اصلی سازنده سازمان، انسان است، پیچیدگی‌های این سازه به سازمان هم انتقال می‌یابد، لذا بدون حصول شناخت کافی از انسان به عنوان یک موجود چندساحتی، تعریف مفاهیم مرتبط با سازمان از جمله رهبری کامل نخواهد بود و این یکی از مهمترین خلأهای تئوریک در این زمینه است که حل آن افق تازه‌ای را پیش روی علوم تئوریک و کاربردی در سازمان باز خواهد کرد.

با جستجویی در تاریخ علم سازمان، متوجه می‌شویم که الگوی مشخصی از نظریات به عنوان دیدگاه اصلی در اکثر متون مدیریت تکرار می‌شود. اکثر نویسندگان جدید، نظریه سازمان را همچنان مبتنی بر دیدگاه‌های نظریه پردازان اواخر قرن نوزده و اوایل قرن بیستم آغاز می‌کنند. گویی همچنان پیروی از افرادی چون تیلور، فایول و ماکس وبر،

به یک مد غالب تبدیل شده است، که علی‌رغم گذر زمان، کسی جرأت تغییر آن را ندارد. البته این بین گاهی هم نامی از چستربارنارد، التون‌مایو و مینزبرگ به میان می‌آید. این درحالی است که نظریات سایرین آنقدر که باید مورد توجه قرار نمی‌گیرد؛ و این همان حقیقت پنهان در پارادایم حاکم بر علم سازمان است. یعنی هرچند علم سازمان پیشرفت‌های زیادی داشته است اما همچنان پوزیتیویسم، دیدگاه حاکم بر مفروضات اغلب نظریه پردازان این عصر می‌باشد (David Lamond, 2005, p1274). علی‌رغم وجود دیدگاه پوزیتیویسمی غالب در نظریات مدیریت و رهبری، با توجه به سرعت بالای تغییرات در عصر حاضر، علم سازمان نیز ناگزیر خواهد بود به سمت پارادایم‌های جدیدتر تمایل پیدا کرده و به مرور رفتاری ساختارشکنانه را در مورد اصول حاکم در پیش گیرد (Spell, 2000). ما در اینجا با بررسی دیدگاه‌های موجود در نظریه سازمان و رهبری، با نگاهی بازاندیشانه پیش فرضهای مبتنی بر هستی‌شناسی را که منجر به پیدایش این دیدگاه‌ها و به تبع آن انسان‌شناسی، روش‌شناسی و رفتارشناسی خاص هر پارادایم شده اند، مورد بررسی قراردادیم و به این نتیجه رسیدیم که پیش فرضهای حاکم بر نظریات یا همان فرانظریه و پارادایم‌های حاکم، دلیل اصلی وجود خلاء تئوریک در نظریات زیرمجموعه‌شان است.

تاریخ علم، همواره شاهد آن بوده است که علوم مختلف با یکدیگر تعامل و ارتباط ناگسستنی داشته و بسیار از یکدیگر متاثر می‌شوند و اصلاً اساس علم را اگر واحد در نظر بگیریم، علوم متفاوت همه در واقع شاخه‌های یک درخت هستند. این تاثیرپذیری و الگوبرداری در علم میان رشته‌ای مدیریت، بیش از علوم دیگر به چشم می‌خورد و اغلب تئوری‌های سازمان، برگرفته از مفاهیم استعاری و یا الگوهای موجود در سایر علوم‌اند. یکی از دیدگاه‌هایی که امروزه پارادایم را در علم فیزیک تغییر داده دیدگاه

مربوط به نظریات وحدت گراست. نظریات وحدت‌گرای فیزیک، به دنبال وحدت نیروها هستند. یکی دیگر از مهمترین ارکان هستی‌شناسی نظریات وحدت‌گرای فیزیک، توجه به ابعاد بالاتر هستی است. مبتنی بر این نظریات جهان تنها آنچه که ما به ظاهر می‌بینیم نبوده و ابعاد بیشتری دارد. برخی معتقدند با ظهور نظریات وحدت‌گرا، مرز بین متافیزیک و فیزیک کمرنگ شده‌است و فیزیک عصر جدید در قوانین خود به نوعی در حال اثبات متافیزیک است. نظریات وحدت‌گرای فیزیک، فرصتی برای پایان دادن به کثرت تئوریک در حوزه‌های مختلف علم از جمله علم مدیریت و سازمان است و می‌تواند به عنوان یک فرانظریه جدید در حوزه رهبری سازمان مطرح شود. زیرا ابتدا باید فرانظریه‌های جدید ایجاد شوند و بعد از آن نظریات جدید بر اساس مبانی فلسفی مربوط به آن فرانظریه ارائه گردد.

هدف پژوهش‌های فرانظری تولید نظریه در مورد موضوعات سازمانی خاص نیست، بلکه تبدیل خود فرایند نظریه‌پردازی به موضوع (ابژه) تحلیل است (سوکاس و نودسن، ۱۳۹۸، ج ۱، ص ۱۴). ماهیت فرانظریه، نگاه بازاندیشانه به علم و معرفت است و این روش، یکی از جدیدترین تحولات نظریات جامعه‌شناسی و نظریات سازمان به شمار می‌رود (Ritzer, 2009, p.123). بر این اساس، هدف اصلی ما در این پژوهش، ارائه فرانظریه‌ای است که بتواند با نگاه بازاندیشانه، خلاءهای تئوریک موجود در حوزه رهبری را پاسخ دهد و زمینه‌ای برای ظهور نظریات جدید در حوزه سازمان ایجاد کند. هدف فرعی پژوهش، بررسی خلاءهای تئوریک در نظریات رهبری سازمان است. از آنجا که فرانظریه، مجموعه‌ای از دو یا چند نظریه بوده و هر نظریه نیز خود متعلق به یک چارچوب پارادایمیک است، می‌توان گفت در واقع فرانظریه نوعی پارادایم است و ما جهت انجام مطالعه فرانظری خود، ابتدا به دسته بندی پارادایمی نظریات پرداختیم. بنابراین سوال اصلی پژوهش عبارت است از: «فرانظریه جدید در نظریات رهبری چیست؟» و

سوال فرعی پژوهش این است که «خلاءهای تئوریک رهبری سازمان چیست؟». در ادامه ابتدا به بررسی مبانی، روش و نتایج پژوهش می‌پردازیم، ما مبانی نظری را با تعریف فرانظریه آغاز کرده‌ایم زیرا نگاهمان کل به جزء است و معتقدیم، جهت ایجاد-بازاندیشی، باید ابتدا با نگاه پیشینی به چارچوب‌های بالادستی هر نظریه مانند هستی-شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی، و انسان‌شناسی پرداخت و سپس نظریه را ارائه داد. لازم به ذکر است، فرانظریه علاوه بر یک مفهوم فلسفی در فلسفه علم، یک روش پژوهش نیز هست.

۲. مبانی نظری

۲.۱. تعریف فرانظریه: فرانظریه به عنوان تحولی تازه در نظریه‌پردازی، عبارت است از نظریه نظریه‌ها، و بر مبانی معرفتی ماقبل از هر نظریه (مانند هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی و انسان‌شناسی تاکید دارد) (Neufeld & Guralink, 2007, p.851) (Ritzer, 2009, p.123); (Wallis, 2010); (Gajendran & Harrison, 2007, p.1525); (Sarbo, 2017, p.14); (Spaak, 2009, p.262); (دائی‌فرد، ۱۳۹۸، ص ۷۳)؛ (ابراهیم گل و عطار، ۱۳۹۸، ص ۱۶۸). به طور کلی فرانظریه، مطالعه نظام‌مند و ساختاریافته نظریات موجود در رشته‌های علوم انسانی با نگاه بازاندیشانه است. مهمترین کارکرد فرانظریه عبارت است از: شناخت، تبیین، دسته‌بندی، استخراج ابعاد پنهان و خلاءهای هر نظریه؛ لذا فرانظریه فرصتی است برای منتقدان تا با روشی منطقی، نظریه را بفهمند، و بعد از ارزیابی و انتقاد، چشم‌انداز نظری تازه‌ای را خلق کنند (Gadomski, 2001, p.5); (Abrams & Hogg, 2004, p.99); (Ritzer, 2009, p.10); (Overton, 2007, p.3); (مسعودی و یوسفی، ۱۴۰۰، ص ۳۵۴). از منظر کوهن^۱، مفهوم فرانظریه با اصطلاح پارادایم، هم‌پوشانی زیادی دارد. اهمیت فرانظریه به

1. Thomas Kuhn

این علت است که ابزاری جهت بررسی و حل مشکلات خاص علمی محسوب می‌شود (Zhao, 1991, p.46). (Ritzer, 1991, p.238). انواع مختلفی از فرانظریه پردازی وجود دارد، که در سه سطح تفهیمی (درک و فهم عمیقتر نظریات موجود)، تکوینی (پیش‌درآمدی برای تدوین و توسعه یک نظریه جدید) و تاسیسی (تولید و تاسیس یک فرانظریه جدید) دسته‌بندی می‌شوند. فرانظریه پردازی در سطح سوم، ماهیتی پیشینی داشته و سطوح قبلی را هم در خود جای می‌دهد. در این پژوهش، آنجا که صحبت از فرانظریه می‌شود، مترادف با پارادایم در نظر گرفته شده و سطح سوم آن یعنی تاسیسی و پیشینی مورد نظر است. فرانظریه تاسیسی، فراتر از نقد و یا توسعه نظریات موجود است و هدف آن، ارائه یک فرانظریه فراگیر جدید است که بتواند خلاءهای-تئوریک موجود را نیز رفع نماید (دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۳، ص ۲۱).

۲،۲. تعریف پارادایم: واژه پارادایم از ریشه یونانی pattern به معنی الگو گرفته شده است. این واژه اولین بار توسط کوهن در کتاب ساختار انقلاب‌های علمی، مطرح شد. پارادایم یک شیوه نگرش به جهان است که پاسخگوی مسائل جامع بوده و در یک دوره از زمان مورد قبول اکثریت اعضای یک جامعه علمی می‌باشد (وارث، ۱۳۸۰، ص ۵۵). (Weaver & Gioia, 1994, p). به عبارت دیگر، پارادایم به عنوان چارچوبی از پیش فرض‌های بنیادی است که ادراکات افراد بر اساس آنها ارزیابی می‌گردد (دانایی - فرد، ۱۳۹۸، ص ۴۷). از منظر نیومن، پارادایم یک نوع سیستم کلی اندیشیدن است که در چارچوب آن، فرد به پیرامون خود نگاه می‌کند (هستی‌شناسی)، با آن ارتباط برقرار می‌کند (معرفت‌شناسی)، با ابزار خاص به سنجش آن می‌پردازد (روش‌شناسی)، و به نحوی خاص به انسان‌های اطراف خود می‌نگرد (انسان‌شناسی). پس پارادایم بر تمام شئون زندگی بشر سایه افکنده است (Neumen, 2000, p65). (Goles & Hirschheim, 2000); به قول کوهن (۱۹۷۰)، پارادایم به نظریه و تحقیق، جهت می‌بخشد (محمدپور، ۱۳۹۸،

الف، ص ۳۱). لذا اهمیت پارادایم در ارائه نظریات علمی از جمله نظریات سازمان، به آن جهت است که پارادایم بر نظریه تقدم دارد و نظریه بر اساس پارادایم ساخته می شود. (دانایی فرد، ۱۳۹۸، ص ۷۳). در علوم اجتماعی و علوم رفتاری، دسته بندی های مختلفی برای پارادایم ها صورت گرفته است (محمدپور، ۱۳۹۸، ب، ص ۲۰). در اینجا جهت بررسی پارادایمی نظریات رهبری ما ۵ پارادایم کلی پوزیتیویسم، تفسیری، انتقادی، پست مدرن، و پراگماتیسم را در نظر می گیریم.

۲،۳. تعریف نظریه: نظریه در لغت، به ریشه یونانی (Theoria) بازمی گردد و مفهوم آن ملاحظه کردن، بررسی و تحقیق کردن است. در ابتدا، نظریه به معنای اندیشیدن، تفکر و تحقیق درباره تئوس یا خدا بوده و با گسترش علوم، مفهوم این واژه بر روی اندیشیدن و تحقیق درباره هر مسأله ای انتقال یافته است. همه دانش ها برگرفته از نظریه هستند، یعنی ابتدا نظریه خلق می شود سپس دانش حاصل می شود (بهاری فردانی فرد، ۱۳۸۵، ص ۹۰)؛ (دانایی فرد، ۱۳۹۸، ص ۱۴۰). لغت نامه آکسفورد، نظریه را به صورت حوزه دانش انتزاعی تعریف می کند. نظریه، نظامی از مفروضات، اصول پذیرفته شده، و حدس و گمان است که برای تحلیل و پیش بینی ماهیت یا رفتار یک رشته پدیده استفاده می شود. دویین نظریه را تلاش برای مدلسازی برخی از جنبه های نظری جهان واقعی تعریف کرده است (Dubin, 1978, P.26). از نظر جويا و پیتره (۱۹۹۰)، نظریه، توصیف، تبیین و بازنمایی منسجم از پدیده های مشاهده شده یا تجربه شده است. توراكو نیز نظریه پردازی در عرصه سازمان را تبیین این نکته می داند که پدیده مورد بررسی ما چیست و چگونه کار می کند (Torraco, 2004, p.115).

۲,۴. تعریف رهبری در نظریات سازمان: رهبری از نظر لغوی یعنی رهیابی، رهگشایی و راهنمایی انسانها و پیشگامی به سوی اهداف خاص که در عمل از طریق نفوذ در دیگران و تغییر رفتار آنها در جهت مورد نظر می‌باشد (سیدجوادی، ۱۳۸۸، ص ۶۹۱)؛ (افجه‌ای، ۱۳۹۳، ص ۴۱۷). رهبری، شامل ایجاد انگیزه و انتخاب موثرترین کانال‌های ارتباطی از طریق اعمال نفوذ و تحت تاثیر قرارداد گروه و سوق دادن آن برای دستیابی به چشم‌انداز می‌باشد (Robbins&Judge, 2016, p368). رهبری بسیار شبیه به کلمات دموکراسی، عشق و صلح است. اگرچه هر یک از ما به طور شهودی می‌دانیم منظورمان از چنین کلماتی چیست، اما این کلمات برای افراد مختلف، می‌توانند معانی مختلفی داشته باشند و هنوز اجماع جهانی بر سر این تعاریف وجود ندارد (Northouse, 2022, p.33). در این پژوهش، وقتی از رهبری سخن می‌گوییم منظورمان رهبری سازمانی است و با مدیریت متفاوت است؛ زیرا مدیریت شامل فعالیت‌های مهم اداری مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و رهبری می‌باشد. رهبری یکی از مؤلفه‌های مدیریت است (Dubrin, 2000, P.331). اغلب آنچه در سازمانهای امروز شاهد آن هستیم، مدیریت است و نه رهبری! رهبری، فرایند ایجاد انگیزه و ارتباط موثر با کارکنان، در مسیر تحقق اهداف سازمان است (الوانی، ۱۳۹۷، ص ۱۴۲). برخی از مهمترین تعاریف رهبری سازمان در جدول ۱ آمده است:

جدول شماره ۱: تعاریف رهبری

| تعریف | نظریه پرداز |
|--|-------------------------------|
| به‌کارگیری فرایندهای ارتباطات در موقعیتی خاص جهت ایجاد نفوذ در افراد در مسیر هدف | Tannen boom Schmidt (1959) |
| هدایت و هماهنگی کار اعضای گروه | Fiedler (1967) |
| رابطه‌ای میان فردی جهت اجابت خواسته‌های رهبر توسط پیروان، نه از روی اجبار بلکه با میل و اختیار | Robert K. Merton (1969) |
| تعامل بین رهبران، پیروان و موقعیت‌ها | Hollander (1978) |

| | |
|---|-----------------------------|
| فرایند تأثیرگذاری از طریق اعمال نفوذ بر پیروان | Yukl (1981) |
| نفوذ در اشخاص به منظور انجام وظایف با میل و رغبت شخصی | Hersey, Blanchard (1988) |
| تعامل بین دو یا چند عضو یک گروه که اغلب شامل ساختار یا بازسازی موقعیت و ادراکات و انتظارات اعضا است | Bass (1990) |
| رابطه نفوذ بین رهبران و پیروانی که قصد تغییرات واقعی را دارند که اهداف متقابل آنها را منعکس می‌کند. | Rost (1991) |
| فرایند تأثیرگذاری بر دیگران برای دستیابی به اهداف مورد توافق دوجانبه برای سازمان | Patterson (1993) |
| یک رابطه اجتماعی و سیاسی پویا که مبتنی بر توسعه متقابل اهدافی است که ممکن است هرگز محقق نشود | Barker (1997) |
| «هنر یا فرآیند تأثیرگذاری بر افراد به گونه ای که با میل و اشتیاق در جهت دستیابی به اهداف گروهی تلاش کنند». | Koontz & Wehrich (1998) |
| اعمال نفوذ بر گروه و سوق دادن آن به اهداف مورد نظر | Robbins (1998) |
| رهبری فرآیند نفوذ و تأثیرگذاری بر فعالیت‌های دیگران در جهت نیل به اهداف می‌باشد. و بدون نفوذ رهبری اعمال نمی‌شود. رهبری یک نیروی الهام بخش و انرژی‌زاست که باعث ایجاد تغییر می‌شود. | Dubrin (2000) |
| فرآیند اجتماعی تأثیرگذاری بر رفتار و فعالیت‌های یک سازمان یا گروه‌ها برای دستیابی به اهداف سازمانی. | Musaazi (2000) |
| توان تأثیرگذاری و توسعه افراد، تیم‌ها و سازمان‌ها برای دستیابی به چشم‌انداز | Cacioppe (2001) |
| هنر تأثیرگذاری بر افراد برای دستیابی به اهداف سازمانی | Fairholm (2002) |
| توانایی اثر گذاشتن بر نگرش‌ها، توانایی‌ها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به اهداف سازمان | Duke & McFarlane (2003) |
| فرآیند تأثیرگذاری و نتایج حاصل از آن که بین یک رهبر و پیروان رخ می‌دهد | Antonakis et al (2004) |
| کار درست و حقیقی رهبری نفوذ است نه چیزی بیشتر و نه چیزی کمتر | Maxwell (2005) |
| فرآیند ایجاد انگیزه در افراد برای همکاری مشترک برای انجام کارهای بزرگ | Vroom & Jago (2007) |
| فرآیندی که از طریق آن شخص بر دیگران برای دستیابی به هدفی تأثیر می‌گذارد و سازمان را به گونه‌ای هدایت می‌کند که آنرا منسجم‌تر می‌کند | Sharma & Jain (2013) |
| فرآیند نفوذ تعاملی که زمانی رخ می‌دهد که در یک زمینه معین، برخی افراد برای دستیابی به اهداف مشترک، شخصی را به عنوان رهبر خود بپذیرند | Silva (2016) |
| رهبری فرآیندی اجتماعی است که با هدف دستیابی به اهداف فردی، تیمی یا سازمانی انجام می‌شود. | Fein et al (2020) |
| رهبری یک رابطه یا رفتار تأثیر متقابل است و نه یک پست اداری، هرکسی در یک سازمان می‌تواند و باید نقش رهبر را بازی کند. | Genza (2021) |

۲,۶. نظریات وحدت‌گرای فیزیک: وحدت، همواره یکی از موضوعات اصلی در تاریخ علم، بوده است. دانشمندان همواره به دنبال وحدت علوم و رسیدن به فرانظریه‌ای که چون چتری بر سایر نظریات گسترده شود، بوده‌اند. رسیدن به یک نظریه واحد، رؤیای دانشمندان زیادی از جمله نیوتن، اینشتین، ماکسول، وینبرگ و... بوده است. این تلاش‌ها در سایر علوم هم وجود داشته است. هرچند وحدت‌گرایی در فلاسفه شرق و غرب طرفداران زیادی داشته و قدمت آن به زمان فلاسفه یونان می‌رسد، این مفهوم با تلاش برای یکی کردن نیروهای هستی در قرن بیستم وارد فیزیک شد. نظریاتی که در فیزیک به دنبال اتحاد نیروی الکترومغناطیس، نیروی قوی، نیروی ضعیف، و گرانش هستند را نظریات وحدت‌گرا گویند. فیزیکدانان تلاش کرده‌اند این ۴ نیرو را با یک نظریه واحد به هم مربوط کنند، نظریه‌ای که نظریه همه چیز ۱ یا (TOE) نامیده می‌شود (Weinberg, 2010); (Greene, 2015); (Kaku, 2014). نظریات وحدت‌گرا در فیزیک عبارتند از: گرانش کوانتومی، جهان‌های موازی، هولوگرافیک، سیاه‌چاله، وحدت بزرگ و نظریه ریسمان (دایره‌المعارف اینکارتا): (Polchinski, 1998); (Greene, 2011).

۲,۷. هستی‌شناسی وحدت‌گرا: نظریات وحدت‌گرای فیزیک، به وحدت نیروها توجه دارند. مبتنی بر این نظریات، جهان تنها آنچه که ما به ظاهر می‌بینیم، نبوده و ابعاد بیشتری دارد. برخی معتقدند با ظهور نظریات وحدت‌گرا مرز بین متافیزیک و فیزیک کمرنگ شده است و فیزیک عصر جدید در قوانین خود به نوعی در حال اثبات متافیزیک است (گلشنی، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر در دیدگاه وحدت‌گرا وقتی در باب چیستی واقعیت می‌پرسیم، پاسخ ما مبتنی بر این پیش فرض است که حقیقت، چیزی فراتر از عالم ماده است. هیچ علمی بدون اصول نیست. نظریات وحدت‌گرا هم که به قول لینده، فیزیک دان معروف روسی، برگرفته از ادیان توحیدی‌اند، اصولی دارند که در قول‌های مختلف نظریه‌پردازان این حوزه آشکار می‌باشد. در این دیدگاه، علم

تجربی جامع نیست، لذا باید یک دیدگاه جامع باشد که هم سؤالات انسانی و هم اخلاق و هم اصول حاکم بر علم را دربرگیرد. هستی‌شناسی وحدت‌گرا بر سه اصل یگانگی (توحید)، علیت، و هدفمندی استوار است (گلشنی، ۱۳۹۵)؛ (گلشنی، ۱۳۹۹)

۳. پیشینه پژوهش

تعدادی از تحقیقات و رویکردهای نظری که مبتنی بر هستی‌شناسی کلاسیک رهبری هستند در ۸۰ سال گذشته توسعه یافته‌اند. بسته به تمرکز اصلی آنها، می‌توانیم آنها را به این صورت گروه‌بندی کنیم: (۱) رهبر محور (رویکردهای مبتنی بر ویژگی‌ها، مهارت‌ها و سبک‌های رهبری)، (۲) متمرکز بر پیرو (رویکرد مبتنی بر پردازش اطلاعات، ساختگرایی اجتماعی، نظریه‌های رهبری ضمنی)، و (۳) موقعیت محور (رویکردهای متمرکز بر تأثیر موقعیت بر رهبری و مظاهر آن. برخی پژوهش‌ها نیز رهبری را به‌طور کلی به چهار دسته نظریات صفات مشخصه رهبری، رفتار رهبری، رهبری وضعیتی و اقتضایی، و نظریات رهبری معاصر تقسیم‌بندی کرده‌اند. در اینجا به برخی پژوهش‌های مرتبط با مبانی فلسفی رهبری اشاره می‌کنیم:

جدول شماره ۲: پیشینه پژوهش

| محقق | عنوان پژوهش | خلاصه پژوهش |
|--------------------------|---|--|
| Bernard Morris Ba (1990) | راهنمای رهبری باس: نظریه، تحقیق و کاربردهای مدیریتی | بررسی ۷۵۰۰ مطالعه رهبری و ارائه مفهومی جدید از رهبری: «تعامل بین دو یا چند عضو یک گروه که اغلب شامل ساختار یا بازسازی موقعیت و ادراکات و انتظارات اعضا است». |

| | | |
|--------------------|---|---|
| Joseph Ro (1991) | پارادایم فراصنعتی در رهبری | ارزیابی انتقادی ۴۵۰ مطالعه رهبری، از ۱۹۰۰-۱۹۷۹، و ارائه مفهوم جدیدی از رهبری: «رهبری یک موقعیت نیست بلکه رابطه‌ای مبتنی بر نفوذ(نه اختیار قانونی) است. بسته به اینکه چه کسی بر دیگری تأثیر می‌گذارد، هر کسی می‌تواند رهبر یا پیرو باشد. |
| Sandra et (1995) | رهبری به سوی مبانی فلسفی جدید | پراگماتیسم کلاسیک آمریکایی نسبت به سایر دیدگاه‌های فلسفی، مبنای فلسفی قابل قبول‌تری برای مطالعه- رهبری ارائه می‌دهد |
| Cawthorn (2002) | مبانی فلسفی رهبری | بررسی مبانی فلسفی تئوری‌های رهبری از افلاطون تا نیچه و ارائه دیدگاهی تاریخی فلسفی در مورد ویژگی‌های ذاتی رهبری |
| Bell et al (2004) | درک رهبری: پارادایم‌ها و موارد | پارادایم‌های رهبری را در ۴ نوع دسته‌بندی کردند: ۱. پارادایم سنتی ۲. پارادایم معاملاتی (transactional) ۳. پارادایم الهامی (visionary) ۴. ارگانیک |
| Klenke (2008) | تحقیق کیفی در مطالعه رهبری | با بررسی مفروضات فلسفی تحقیقات کیفی، پارادایم‌های اصلی در تحقیقات کیفی را تفسیرگرایی، تعامل‌گرایی‌نمادین و پراگماتیسم می‌داند. و روش‌های پژوهش کیفی در حوزه رهبری را دسته‌بندی کرده است. |
| Calida et (2009) | به سوی یک نظریه رهبری مبتنی بر استعداد‌های فلسفی | به ماهیت رهبر با در نظر گرفتن جهان بینی‌های او که برگرفته از چهار بعد فلسفی معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی، غایت‌شناختی و ارزش‌شناختی است، پرداخته‌اند. |
| Bernardo al (2009) | پارادایم رهبری برای نوآوری سازمانی بر اساس تئوری U | از نظریه U به عنوان استدلال استفاده شده. نتیجه: برای تثبیت فرهنگ نوآوری در سازمان باید از پارادایم‌های رهبری تحول‌آفرین و همچنین سه گانه فرهنگ-خلاقیت-تیم استفاده کند. |
| Karakas 2009 | پارادایم‌های جدید در توسعه سازمانی قرن ۲۱... | سه پارادایم مثبت‌گرایی، معنویت، و پیچیدگی، به عنوان پارادایم‌های جدید توسعه سازمان در قرن ۲۱ معرفی شده‌است. متخصصان توسعه سازمان بر اساس پارادایم‌های جدید، باید نقش‌های خلاق جدیدی را در نظر بگیرند. |
| SHELLEY (2010) | پارادایم جدید رهبری: از بوته تا ایجاد | با بررسی نظریات رهبری صفات مشخصه، رفتار رهبری، رهبری موقعیتی و اقتضایی، نظریه تبادل رهبر و- عضو، رهبری تیمی، و رهبری تحول‌آفرین، الگوی جدیدی از رهبری را ارائه می‌کند تا جایگزین مدل منسوخ خودکامه و سلسله‌مراتبی شود. |
| Hartley (2010) | پارادایم‌ها: تحقیقات در مورد رهبری توزیع شده تا چه اندازه "کشش" دارد؟ | محققان از پارادایم‌های جامعه‌شناختی بوریل و مورگان، جهت تجزیه و تحلیل نظریات رهبری استفاده کرده و معتقد است اکثر تحقیقات موجود در حوزه رهبری در پارادایم‌های تفسیری قرار دارد. مطالعات اندکی دانش‌ابزاری را تولید کرده‌اند که در پارادایم کارکردگرایی قرار می‌گیرند. مطالعات محدودی نیز با پارادایم‌های اومانیزم رادیکال و ساختارگرایی رادیکال مطابقت دارد. |
| Harrison (2017) | نظریه و تحقیق رهبری: رویکردی انتقادی به پارادایم‌های جدید و موجود | نویسنده علاوه بر ارائه بینش انتقادی به تحقیقات رهبری، به پارادایم‌های نوظهور از جمله رهبری اخلاقی، رهبری مبادله‌ای و رهبری کارآفرینانه می‌پردازد و رویکردهای جدیدی را شناسایی می‌کند. این متن، خوانندگان را قادر می‌سازد تا آگاهی انتقادی از تحولات جاری در تئوری و عمل رهبری و اهمیت آن در سازمان‌های مدرن را نشان دهند. |

به تمایز نظری میان مولفه «رهبر بودن» و «رهبر شدن» پرداخته و با معرفی یک الگوی مبتنی بر حکمت برای رهبری، بر اساس بینش‌های فلسفی باستانی، راهی برای ترکیب هم‌افزایی نظریه‌های رهبری موجود ارائه داده، وی با تمرکز بر ایده‌های جمهوری افلاطون، این دیدگاه را رویکرد بالقوه مفیدی برای آشتی دادن رویکردهای رهبری به ظاهر متفاوت، دانسته.

مبانی فلسفی شایستگی
های بنیادین رهبری

Kessler
(2020)

بررسی پیشینه پژوهش نشان داد، تاکنون پژوهشی پیرامون دسته بندی فرانظری نظریات رهبری سازمان، مبتنی بر پارادایم‌های پنج‌گانه علم صورت نگرفته و اکثر مقالاتی که با عنوان فرانظریه‌ای در رهبری، یا پارادایم‌های رهبری وجود دارند، به تعبیر خود از یک نظریه به عنوان یک پارادایم نام برده‌اند و همین امر سبب تشتت بیشتر در مفهوم واژه فرانظریه و پارادایم شده است. به علاوه هیچیک از پژوهش‌های موجود، به دنبال حل خلاءهای رهبری مبتنی بر فرانظریه و تغییر دیدگاه مبتنی بر هستی‌شناسی وحدتگرا نبوده‌اند، لذا این پژوهش بنیادین، از جهات مختلف دارای نوآوری است.

۴. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، اکتشافی و بنیادین بوده و از نظر نوع داده‌ها کیفی می‌باشد. ما از روش فرانظریه استفاده کردیم، زیرا به دنبال بازاندیشی در علم بودیم. فرانظریه بهترین روش برای دسته بندی نظریات و شناسایی خلاءهای تئوریک موجود است (Gadomski, 2001, p.5). روش فرانظریه، به تبیین آگاهانه‌ی مبادی روش پژوهش کمک می‌کند (Ritzer, 2004, p.5); (برزگر و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۵). اگر به فرانظریه به عنوان ابزاری برای فهم عمیق تر نگاه کنیم، به طور کلی سه روش برای انجام تحقیقات فرانظری وجود دارد: روش تحلیلی تاریخی، روش تحلیلی مقایسه‌ای و روش تحلیل محتوا (بوستانی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۳۳). ما در اینجا از روش تحلیل محتوا

استفاده کرده‌ایم. جورج ریترز، سه نوع متاتئوریک را معرفی می‌کند که تفاوت اصلی آنها در نتایج نهایی است: نوع اول معروف به MU^1 است. این نوع فرانظریه‌سازی، ابزاری برای رسیدن به درکی عمیق‌تر از نظریه، تعریف شده است. نوع دوم را MP^2 می‌گویند. این نوع فرانظریه‌سازی بیانگر بررسی نظریه‌های موجود برای تولید و خلق نظریه‌های جدید تر است. به نوع سوم MO^3 گفته می‌شود. هدف این نوع فرانظریه‌سازی، تولید چشم‌اندازی است که بخشی از نظریه، یا همه آن را در بر می‌گیرد (Ritzer, 2004, p.5) (برزگر و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۵). ما در این پژوهش، از نوع سوم (MO) استفاده کردیم. یعنی ابتدا فرانظریه جدید را ارائه نموده و سپس در ذیل آن، نظریه رهبری را توسعه می‌دهیم. به عبارت دیگر در اینجا، فرانظریه تاسیسی و پیشینی مورد نظر است. فرانظریه تاسیسی، فراتر از نقد و یا توسعه نظریات موجود است، و هدف آن، ارائه یک فرانظریه فراگیر جدید است که بتواند خلاءهای تئوریک موجود را رفع نماید (دهقانی فیروز آبادی، ۱۳۹۳، ص ۲۱).

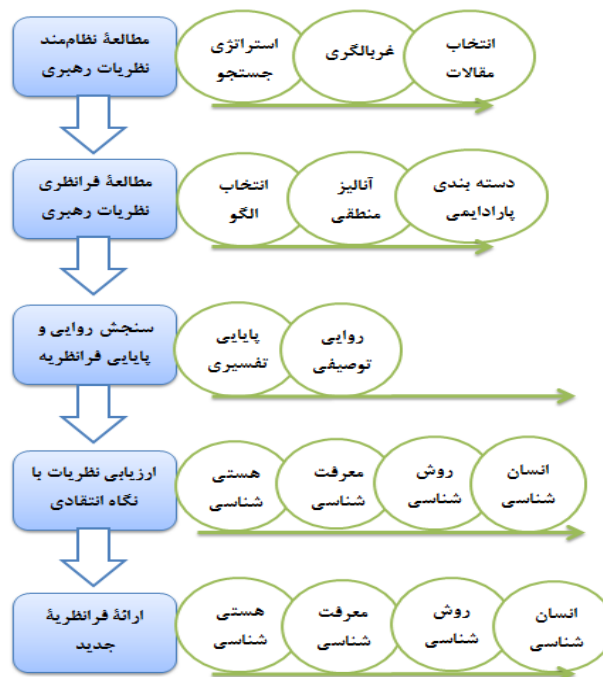
جدول شماره (۲): روش شناسی پژوهش

| نام روش | فرانظریه |
|---------------------------|--|
| نوع داده‌ها | کیفی |
| تکنیک جمع‌آوری اطلاعات | کتابخانه‌ای / مطالعات سیستماتیک |
| روش تجزیه و تحلیل داده‌ها | تحلیل محتوا جهت دسته‌بندی پارادایمی نظریات رهبری موجود |
| جامعه آماری | مقالاتی که به بررسی نظریات رهبری سازمان پرداخته‌اند |
| روش نمونه‌گیری | قضاوتی هدفمند |
| تعداد نمونه | تأشباع نظری / ۲۰۰ مقاله |

1. A Means of Attaining a Deeper Understanding of Theory
2. A Prelude to Theory Development
3. A Source of Perspectives that Overarch Sociological Theory

۵. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

مراحل تحلیل داده‌های فرانظریه در این پژوهش، در پنج مرحله اصلی انجام شد. مدل مفهومی فرانظریه در این پژوهش در شکل شماره ۱ آمده است:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی فرانظریه در پژوهش

۵.۱. مطالعه نظام‌مند نظریات رهبری

۵.۱.۱. استراتژی جستجو: ابتدا به منظور بررسی پیش فرض‌ها و مبانی فلسفی حاکم بر هر یک از تئوری‌های رهبری موجود، جستجوی خود در میان مقالات را تا رسیدن به اشباع نظری ادامه دادیم. منظور از اشباع نظری بررسی مقالات تا حدی است که دیگر حرف تازه‌ای در مقالات موجود، وجود نداشته باشد. لذا تا رسیدن به اشباع نظری در

مرحله اول جستجو، ۷۰۰ مقاله را که به بررسی چالش‌های تئوری‌های رهبری پرداخته‌اند را انتخاب کردیم. معیارمان برای انتخاب مقالات در این مرحله، کلیدواژه‌های مرتبط با موضوع خلاءهای تئوریک نظریات رهبری سازمان بود. اغلب این مقالات به زبان فارسی و انگلیسی بوده و مربوط به بازه زمانی سالهای ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۲، بودند. پایگاه‌ها و سایت‌های اصلی که فرایند جستجو در آنها انجام گرفت در پانوشت آورده شده است.^۱

استراتژی جستجو در این قسمت مبتنی بر کلیدواژه‌های اصلی عبارت است از:

«خلاء در تئوری‌های رهبری، شکاف در تئوری‌های رهبری، شکاف‌های موجود در سبک رهبری، تضادهای موجود در سبک‌های رهبری، تضادهای موجود در تئوری‌های رهبری، مقایسه تئوری‌های رهبری، مقایسه سبک‌های رهبری، نقد تئوری‌های رهبری، نقد سبک‌های رهبری، نقص‌های تئوری‌های رهبری، نقص‌های سبک‌های رهبری، آنالیز تئوری‌های رهبری، متا آنالیز تئوری‌های رهبری، متا سنتز تئوری‌های رهبری، فرامطالعه تئوری‌های رهبری، متا آنالیز سبک‌های رهبری، متا سنتز سبک‌های رهبری، فرا مطالعه سبک‌های رهبری، مطالعه سیستماتیک سبک‌های رهبری، مطالعه نظام‌مند تئوری‌های رهبری، فرا نظریه رهبری»^۲.

۱. Google Scholar, Tomson Roiter, ISI Master Jorna, Cochran Data Base of Systematic Review, Eric, Medline, Pubmed, Science Direct, Sage, Wiley, Taylor& Francis, Proquest, SID, Iran Medex, Magiran.

۲. Vacuum in leadership theories, gaps in leadership theories, gaps in leadership style, contradictions in leadership styles, contradictions in leadership theories, comparison of leadership theories, comparison of leadership styles, critique of leadership theories, style critique Leadership Theories, Leadership Theories, Leadership Styles, Leadership Theories Analysis, Leadership Theories Meta Analysis, Leadership Theories, Meta-Study of Leadership Theories, Leadership Styles Meta Analysis, Leadership Styles Meta Synthesis, Meta Study of leadership styles, systematic study of leadership styles, systematic study of leadership theories, leadership meta theory.

۵,۱,۲. غربالگری: سپس از میان این ۷۰۰ مقاله، با تمرکز بر چکیده، و نتایج پژوهش، ۳۴۵ مقاله را که به بررسی دیدگاه‌های پارادایمی و فرانظری در نظریات رهبری پرداخته بودند را گزینش کردیم.

۵,۱,۳. در نهایت، با بررسی متن مقالات، تا رسیدن به اشباع نظری، مشخص شد، تنها ۲۰۰ مقاله هستند که با دیدگاه انتقادی به بررسی خلاءهای برخی تئورات رهبری پرداخته‌اند. لذا این مقالات، جهت دسته بندی فرانظری، مورد تایید قرار گرفت.

۵,۲. مطالعه فرانظری نظریات رهبری

۵,۲,۱. انتخاب الگوی فرانظریه: ما در این پژوهش، از فرانظریه به عنوان ابزاری برای فهم عمیق تر استفاده کردیم، لذا از میان روشهای تحلیل تاریخی، مقایسه‌ای و تحلیل محتوا، روش تحلیل محتوا را انتخاب کردیم. دلیل این انتخاب آن بود که ما به دنبال شناخت عمیقتر ریشه های فرانظری نظریات موجود رهبری بودیم، و روش تحلیل محتوا تکنیکی است که به مفاهیم و اصطلاحات پرداخته و به منظور بررسی و شناخت ریشه های رهیافت نظریه پردازان، مفید است و محدود به تحلیل متون برجای مانده از نظریه پردازان به منظور درک عمیق نوشته های آنهاست (Holsti, 1969, p.16). ما به کمک تکنیک تحلیل محتوا، توانستیم به بررسی مفاهیم و اصطلاحات پرداخته و ریشه های رهیافت نظریه پردازان، را بهتر بشناسیم.

۵,۲,۲. آنالیز منطقی: در این مرحله با بررسی متن نظریات مستخرج از مقالات، تحلیل چارچوب، و استنادها به آنالیز هر مقاله مبتنی بر مبانی فلسفی حاکم بر آن پرداخته و هستی‌شناسی و انسان‌شناسی حاکم بر هر یک را استخراج کردیم.

۵,۲,۳. دسته بندی پارادایمی: مبتنی بر ادبیات پژوهش، از آنجا که فرانظریه با پارادایم، هم‌پوشانی زیادی داشته و هر دو به دسته بندی و بررسی فرانظری نظریات می‌پردازند و اغلب، معادل یکدیگر به کار می‌روند، در این پژوهش ما مبنای دسته بندی نظریات رهبری را پارادایم‌های پنج‌گانه علم قرار دادیم. و هر یک از نظریات موجود را در ذیل پارادایم‌های پوزیتویسم، تفسیری-نمادین، انتقادی، پست مدرن، و پراگماتیسم دسته بندی کردیم. این دسته بندی با توجه به تم‌های اصلی تعیین شده هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی و انسان‌شناسی انجام شده در مرحله قبل صورت گرفت و این تم‌های اصلی منطبق بر مبانی هر پارادایم، ذیل پارادایمی که به آن تعلق دارد، قرار گرفت.

۵,۳. سنجش روایی و پایایی داده‌های فرانظریه

در این مرحله، برای اطمینان از صحت اجرای روش و صحت داده‌ها و دسته بندی‌های صورت گرفته، پایایی و روایی به شرح ذیل مورد تایید قرار گرفت:

۵,۳,۱. جهت اندازه‌گیری پایایی روش فرانظریه، از روش تفسیری که یک شیوه مناسب و مرسوم جهت سنجش محتوا و منطقی بودن نتایج است استفاده کردیم و شاخص‌مان در این سنجش ضریب اسکات بود. به این صورت که نتایج، به طور جداگانه و مستقل بین دو صاحب‌نظر در حوزه رهبری به اشتراک گذاشته شد و نظرات این دو کدگذار در دو دسته قرار گرفت. در نهایت ضریب اسکات برابر با ۱ اندازه‌گیری شد که نشانگر همبستگی کامل بین دو متغیر دسته‌ای است.

۵,۳,۲. به منظور بررسی روایی فرانظریه، از روش روایی توصیفی یا پرسیدن از خود استفاده کردیم. به این صورت که در بررسی و دسته بندی هریک از نظریات و ریشه های فرانظری آنها، به طور منظم سوالاتی را مبتنی بر اهداف پژوهش از خود پرسیدیم و پاسخ را هر بار با ادبیات موضوع مورد مقایسه قرار دادیم. این سوالات عبارتند از: ۱. هستی شناسی حاکم بر این نظریه از کدام پارادایم پیروی می کند؟ ۲. آیا معرفت شناسی و روش شناسی پارادایم مذکور، با شیوه دستیابی نظریه پرداز به آن تئوری تطبیق داشته است؟ ۳. وجه تمایز این نظریه از سایر پارادایمها در چیست؟ ضعف اصلی این نظریه چیست و از چه چیزهایی غفلت کرده است؟ ۴. دیدگاه این نظریه نسبت به انسان چیست؟

۶. یافته های پژوهش

۶.۱. ارزیابی نظریات با دیدگاه انتقادی و بازاندیشانه

در این مرحله، با توجه به اینکه فرانظریه به بررسی پیش فرض های حاکم بر نظریات می پردازد، ما این پیش فرض ها را در ۴ اصل هستی شناسی، معرفت شناسی، روش شناسی و انسان شناسی تقسیم کردیم. و از بررسی پارادایمی موضوع که یکی از بهترین راه های انجام تحلیل فرانظری است کمک گرفتیم. بررسی فرانظری در این پژوهش در ۴ بخش انجام شده است: ۱. ابتدا به بررسی پیش فرضهای پارادایم های موجود در علم پرداختیم. ۲. سپس با بررسی هستی شناسی، معرفت شناسی، روش شناسی و انسان شناسی نظریات رهبری شناسایی شده در ۲۰۰ مقاله مورد بررسی پرداخته (تحلیل پارادایمی)، ماهیت رهبری مبتنی بر هر فرانظریه (پارادایم) را مشخص کردیم. ۳. مبتنی بر شاخص های تعریف شده نظریات و سبک های رهبری موجود را در ذیل هر پارادایم دسته بندی شد. ۴. در مرحله آخر با نگاه انتقادی به خلاءهای پارادایمی و فرانظری در نظریات

رهبری پرداختیم. به عبارت دیگر در این مرحله از تحلیل داده‌ها، تحلیل عمیق متن نظریات، ما را به مبانی فلسفی حاکم بر آنها رساند. ما این مبانی را ابتدا بر اساس هستی‌شناسی حاکم بر هر نظریه‌شناسایی کردیم. سپس نظریاتی که هستی‌شناسی مشابهی داشتند را ذیل یک گروه، دسته‌بندی کردیم. در مرحله بعد با تعیین پارادایم‌های پنج‌گانه حاکم بر نظریات رهبری به عنوان فرانظریه، مبتنی بر مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، روش‌شناسی، و انسان‌شناسی که حاکم بر نظریات بود، توانستیم هر یک از این نظریات را ذیل پارادایم حاکم بر خود دسته‌بندی کنیم. این دسته‌بندی به شرح ذیل است:

جدول شماره ۴: دسته‌بندی فرانظری نظریات رهبری

| فرانظریه (پارادایم‌های علم) | نام نظریات شناسایی شده |
|--------------------------------|---|
| پوزیتیویسم | صفات مشخصه، رفتارگرایی، اوهایو، میشیگان، شبکه رهبری، کلوب، اقتضایی و وضعیتی، فیدلر، هرسی و بلانچارد، مسیر-هدف، مشارکت رهبر، کانون رهبری اثربخش، ابرمرد، قهرمانانه، پسا قهرمانانه، فرهمند، مشارکتی، خودکامه، مخرب، عدم-مداخله، ناکارآمد، فاسد، خودشیفته، استثماری، خودخواهانه، سمی، مبادله‌ای، رهبر-عضو، تبادلی، تحول‌آفرین، تمام‌عیار، راهبردی، بصیر، الهام‌بخش، معنوی، سیاسی، نظامی، هوشمند، رشد، تیمی، پویایی روان، متورینگ، دوسویه |
| تفسیری-نمادین | ساخت اجتماعی رهبر، رهبری تحول‌آفرین بیش از حد اجتماعی شده، هویت اجتماعی رهبری، برساخت اجتماعی رهبری، ضمنی، اسناد رهبری، نهادی، نمادین، جاز رهبری، رهبری میان فرهنگی، رهبری موثر |
| انتقادی | رهبری توزیع شده، رهبری در سازمان‌های موقت، رهبری فمینیسم، رهبری اصلاح جنسیتی، رهبری مقاومت جنسیتی، رهبری شورش جنسیتی، رهبری جنسیت محور (رهبری زنان) |
| پست مدرن | رهبری خدمتگزار، رهبری فروتنانه، رهبری پیچیده، رهبری متناقض، رهبری فراتناقض، رهبری شبکه، رهبری فراگیر، جانشین‌ها و خنثی‌کننده‌های رهبری، رهبری برخط، خودرهبری، رهبری زیبا شناختی، رهبری مثبتگرا، رهبری کوانتومی |
| پراگماتیسم | رهبری عملگرا، رهبری سلحشور، رهبری اصیل، رهبری اخلاقی، رهبری فراصوت |

جدول شماره ۴: دسته بندی فرانظری مبانی فلسفی و ماهیت نظریات رهبری

| ماهیت رهبری | تعریف نظریه | انسان شناسی | روشناسی | معرفت شناسی | هستی شناسی |
|--|--|--|-------------------------------------|---|---|
| رهبری در نقش ستاره، رئیس و قهرمان و محور تمام امور در بالاترین جایگاه سازمانی بر همه اعمال نفوذ دارد. | نظام کاملی از قوانین-جهانشمول که قدرت پیش بینی دارد. | انسان عقلانی و منطقی جبرگرا، مادی، اقتصادی، منفعتگرا. | کمی و آزمایشگاهی، منطق، قیاسی. | عینی-تحصلگرا، کشف واقعیت از طریق مشاهده | قوانین و حقایق جهان شمول- عینیت گرایی، واقعیت خارجی مستقل از دانش |
| رهبری، فرایندی برساخته، اجتماعی و دارای واقعیت‌های متغیر است. که از طریق زبان، گفت‌وگو و سایر ابزارهای نمادین به صورت زمینه‌ای اعمال نفوذ میکند. | به جای جستجوی یک رابطه علی باید در پی تبیین‌ها یا واقعیت‌های چندگانه باشد. ذهنیت به جای عینیت | انسان موجودی مستقل، دارای اختیار خلاق و مستقل در تاویل و تفسیر | کیفی، هرمنوتیک، تفسیری، قوم‌گرایانه | ذهنی، تفسیرگرا، حقیقت به صورت اجتماعی از طریق تفاسیر چندگانه سوژه‌های دانش ساخته می‌شود | نسبی‌گرا، واقعیت-چندگانه ذهنیت‌گرایی- |
| رهبری یعنی شالوده شکنی در مفاهیم سنتی، تمرکز بر اجتماع، فرهنگ‌های بومی و گروه‌های اقلیت و تنوع‌گرایی در تقسیم قدرت و نفوذ | گفت‌وگو انتقادی، و ابزاری برای توروک و پرده برداری از لایه‌ها و سطوح ناپیدا و به ظاهر حقیقی واقعیت | انسانی در دام توهمات، موجودی جنسیتی شده | کیفی، ساختارشکن | عینی و ذهنی. دانش از طریق نقد بوجود می‌آید. | جهانی پیچیده که بوسیله قدرتهای پنهان و پیداء و سازه‌های جنسی سامان یافته است. توجه به اقلیتها و ساختارشکنی. |
| رهبر به عنوان خدمتگزار و تسهیل کننده روابط، مبتنی بر تمایز زدایی به معنای متعادل سازی و تقسیم قدرت بین رهبر و پیروان اعمال نفوذ می کند. | اصل تئوری منتفی است. اصالت تنوع و تناقض، عدم پابندی به یک تئوری واحد | موجودی مختار | کیفی، زیرسؤال بردن، شالوده‌شکن | معرفت واحدی وجود ندارد. پایان معرفت | ذهن‌گرا- نسبیت‌گرا- تنوع‌گرا- هیچ واقعیتی وجود ندارد. تفسیرهای قطعی وجود ندارد. |

| | | | | | |
|---|--|-----------------------------|--|---|---|
| مبتنی بر واقعیت - های چندگانه، آشتی و سازگاری بین - پارادایمها | روش های متکثر برای شناخت واقعیت چندپارادایمی. | روشهای متکثر و ترکیبی | انسان و نظام ارزشی او در اختیارش تاثیر دارد. قدرت اختیار زیاد. | دانشی روزمره نه علمی محض. هرگونه درک، توصیف، تفسیر، تبیین، انتقادی و... که به انسان در درک عملی محیط خود کمک می نماید. | رهبری، نفوذی مشارکتی است که - جنبه های قابل توجهی از طبیعت انسان و کل بشریت را یکپارچه می کند: ترسیم پیامدها، تجربیات یا معانی کنش اجتماعی برای افراد مختلف در یک سازمان |
|---|--|-----------------------------|--|---|---|

هدف اصلی ما دسته بندی فرانظری نظریات رهبری سازمان، مبتنی بر نمونه آماری، به منظور شناسایی خلاءهای موجود در نظریات رهبری بود؛ لذا در این مرحله، با تحلیل عمیق تر داده ها بر اساس دسته بندی صورت گرفته و بررسی تعاریف رهبری مربوط به نظریات ذیل هر پارادایم، به این نتیجه رسیدیم که می توان ماهیت رهبری سازمان را مبتنی بر هر پارادایم، جداگانه تعریف کرد. در تحلیل انتقادی صورت گرفته این نتیجه حاصل شد که نظریات رهبری که ذیل هر پارادایم هستند، خلاءهای مشترکی دارند که در واقع به پیش فرض های هستی شناسانه حاکم بر آن پارادایم مربوط می شود.

۶,۲. لزوم ارائه فرانظریه جدید

بررسی نظریات رهبری تحت هر پارادایم نشان دهنده آن است که: پارادایمهای پوزیتیویسم و پراگماتیسم بیشتر بر عینیت و بعد جسمی و تجربیات فرد رهبر و پیروان تمرکز دارند و پارادایمهای تفسیری، انتقادی و پست مدرن تمرکز خود را به ذهنیت معطوف داشته اند. این در حالی است که انسان، موجودی چند بعدی است. نکته دیگری که با تحلیل فرانظری به آن رسیدیم افراط و تفریط موجود در دیدگاه های مختلف پیرامون نقش رهبر و پیرو می باشد. در حالیکه نظریات پوزیتیویسم بیشتر بر نقش رهبر تاکید دارند، نظریات تفسیری و پست مدرن بر نقش پیروان تاکید می کنند، نظریات پراگماتیسم و

انتقادی هر چند با شعار ایجاد تعادل در نقش ها و توازن قدرت بوجود آمده‌اند اما فضای روشنی را از روابط میان رهبر و پیرو، و شیوه نفوذ و اثرگذاری ترسیم نمی‌کنند و سازمان را با تعارضهای نابوده کننده تنها می‌گذارند.

می‌توان گفت که تمامی پارادایم‌های موجود رهبری و نظریات ذیل آنها جزئی‌گرا بوده و نتوانسته‌اند انسان و رهبر را به عنوان یک کل تعریف کرده و نقش رهبر و پیرو را در یک نگاه جامع مشخص کنند. اغلب تئوری‌های موجود، رهبری را با مؤلفه‌های فیزیکی انسان تطبیق داده و به ابعاد پنهان وجود آدمی توجهی نداشته‌اند. این درحالی‌است که اگر در رهبری به دنبال نفوذ و اثرگذاری بر انسان سازمانی هستیم باید ابتدا هستی‌شناسی خود را نسبت به او آگاهانه‌تر و همه‌جانبه کنیم. تحقیقات نشان می‌دهد که مدت زیادی علم، از جمله علم سازمان به پیروی از پوزیتیویسم، بر حس‌گرایی، تجربه-گرایی و بعد مادی و فیزیکی انسان توجه داشته‌است. اغلب تئورسین‌های رهبری سازمان شاید به طور ناخودآگاه هنگام پرداختن به بعد فیزیکی انسان، به سایر ابعاد او نیز توجه کرده باشند اما این توجه آگاهانه نبوده و لذا تئوری مناسبی که آنها را پوشش دهد وجود ندارد. لذا مهمترین خلاء تئوریک در نظریات رهبری سازمان، عدم توجه آگاهانه به چندبعدی بودن انسان است. در واقع، خلاء موجود در نظریه‌های رهبری به این موضوع برمی‌گردد که اساساً این نظریات مبتنی بر هستی‌شناسی مادی شکل گرفته‌اند و برای رفع این خلاء باید به دنبال پارادایم جدیدی در علم مدیریت بود.

۷. بحث و نتیجه‌گیری

در لزوم بازاندیشی در علوم مختلف باید گفت، اینکه چرا مردم به همان شکلی که فکرمی‌کنند، رفتارمی‌کنند، هنوز در بیشتر موارد به عنوان یک راز باقی‌مانده‌است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد، برای جلوگیری از حلقه‌های باطل که منجر به فقدان خلاقیت و همکاری در تمام سطوح فعالیت کارآفرینی می‌شود، به یک واقعیت آکادمیک و نظری نیاز داریم (Laszlo, 2018). میدوز^۱، در پژوهش‌های خود (۱۹۹۷) اشاره می‌کند که بالاترین نقطه اهرم برای مداخله در یک سیستم، تغییر طرزفکر یا پارادایمی است که سیستم از آن سرچشمه می‌گیرد (Meadows, 2008). لذا یکی از بهترین راههای پیشرفت علم، همین تغییر در نگرش است. بر این اساس، در علم سازمان و مدیریت نیز، اگر به دنبال توسعه و پیشرفت هستیم، باید بدون ترس از ایستادن در مقابل پارادایم‌های حاکم بر این علم، سازمان و عناصر آن از جمله رهبری را به طرزی متفاوت نگاه کنیم (Hiller, 2013); (Pache e Santos, 2013). در این خصوص، تسائو و لازلو (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که تغییر آگاهی افراد، موثرترین ابزاری است که برای بازکردن قفل‌های کسب و کار، چه در سطح محلی و چه سطوح جهانی به آن نیازمندیم؛ و همین تغییر دیدگاه، سبب تغییر در استراتژی، فرهنگ و رویکرد سازمان‌های مختلف و پایبندی آنها به اصول اخلاقی می‌شود (Tsao & Laszlo, 2019). تغییر افراد در یک سطح شهودی عمیق، کلیدهای اثربخشی و رفاه بیشتر در کار را برای فرد و سازمان فراهم کرده (Nigri & Del Baldo, 2018) و این امر لزوم بازناندیشی در علم را شفاف‌تر می‌کند (Nigri & Agulini, 2019); (Aureli & Del Baldo, 2016).

باتوجه به بررسی‌های انجام شده در پژوهش، به این نتیجه رسیدیم که ریشه اصلی خلاءهای تئوریک در رهبری سازمان، به مبانی فلسفی این تئوری‌ها و هستی‌شناسی پارادایم‌های حاکم بر آن است. شناخت هستی به طور محدود و تاکید بر ابزار شناخت تک‌بعدی و مطلق‌گرایی که در پارادایم‌های حاکم بر علم وجود دارد، باعث شده شناخت انسان نسبت به هستی و خودش، یک شناخت تک‌بعدی و محدود باشد، لذا باید به دنبال فرانظریه‌ای بود که هستی و انسان را در ابعاد بیشتر به ما بشناساند. نظریات

¹. Meadows

وحدت‌گرای فیزیک با تلاش جهت ایجاد وحدت در نیروها و توجه به ابعاد متکثر هستی، گزینه مناسبی برای رفع این خلاء می‌باشند. بنابراین، پیشنهاد ما جهت حل این خلاءها، تغییر دیدگاه پارادایمی به سمت استفاده از مبانی هستی‌شناسی وحدت‌گراست. مبانی فرانظریه وحدت‌گرا که جهت تایید اعتمادپذیری هم با ادبیات موضوع تطبیق داده شده و هم به تایید ۵ نفر از خبرگان علم فیزیک، رسیده است به صورت ذیل ارائه می‌شود:

جدول شماره ۵: ویژگی‌های فرانظریه وحدت‌گرا

| فرانظریه | وحدت‌گرا |
|-------------|--|
| هستی‌شناسی | حقیقت، چیزی فراتر از عالم ماده است. و نیروهای متکثر حاکم بر هستی، در سطوح مادی و فرامادی، علی‌رغم تضاد و تعارض در یک وحدت جمعی به‌سرمی‌برند. |
| معرفت‌شناسی | مهمترین ویژگی معرفت‌شناسی وحدت‌گرا در مقایسه با سایر معرفت‌شناسی‌ها قبول فرض تاثیر متافیزیک در حوزه طبیعت است. |
| روش‌شناسی | رویکرد وحدت‌گرا جهت کشف معرفت و دانش، علوم تجربی را خودکفا نمی‌داند. بی‌نهایت بودن ساحت علم و تلاش برای استفاده از شیوه‌های پژوهش جدید و چندبعدی |
| انسان‌شناسی | نظریات وحدت‌گرای فیزیک علاوه بر بعد مادی به ابعاد غیرمادی نیز معتقدند. انسان‌شناسی نظریات وحدت‌گرا به دنبال نفی ماده و یا یکی کردن ماده و غیرماده نیست بلکه این عقیده را دنبال می‌کند که ماده و غیرماده هر دو وجود دارند. لذا انسان، موجودی است متکثرالابعاد، در سطوح مختلف مادی و غیرمادی که برابند نیروهای درونی و بیرونی اش در راستای وحدت نفسانی او تعامل دارند. |

به نظرمی‌رسد نظریات وحدت‌گرای فیزیک، پارادایم جدیدی را در حوزه علم، بنیان‌گذشته‌اند که در حال حاضر بیشتر بر علم فلسفه و فیزیک حاکم است و زمان آن رسیده است که سایر علوم نیز از جمله مدیریت به این دیدگاه خاص و جامع روی آورند. مبتنی بر هستی‌شناسی وحدت‌گرا، حقیقت، چیزی فراتر از عالم ماده است. و نیروهای متکثر حاکم بر هستی، در سطوح مادی و فرامادی، علی‌رغم تضاد و تعارض در یک وحدت جمعی به‌سرمی‌برند. نظریات وحدت‌گرا در باب انسان‌شناسی نیز، رویکرد چند

بعدی به انسان دارند. مبتنی بر دیدگاه وحدتگرا، انسان، موجودی است متکثرالابعاد، در سطوح مختلف مادی و غیرمادی که برآیند نیروهای درونی و بیرونی‌اش در راستای وحدت نفسانی او تعامل دارند. دیدگاه وحدت‌گرا به افراد کمک می‌کند که بتوانند یک موضوع یا حقیقت را از زوایا و جنبه‌های مختلف رصد کرده و با داشتن یک نگاه جامع و کامل به تمام ابعاد موجود پردازند. این تفکر یعنی رهایی از نگرش تک‌بعدی و محدود. نگرش وحدتگرا، در واقع همان داشتن چشم انداز همه‌جانبه در ابعاد مختلف یک‌پدیده است که می‌تواند واقعیت‌های ذهنی را به حقایق عینی و خارجی موجود نزدیک و به پیشرفت علم کمک کند. وحدت علوم، مقوله‌ای است که در دو دهه اخیر، طرفداران بسیاری پیدا کرده است و می‌توان گفت پارادایم بعدی غالب بر علم همین وحدت‌گرایی است. به خصوص در علم مدیریت که یک علم میان‌رشته‌ای است، ناگزیر از تاثیرپذیری از سایر حوزه‌ها هستیم.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Fatemeh Sadat Mir



<https://orcid.org/0000-0002-7040-2967>

Seyyed Mehdi Alvani



<https://orcid.org/0000-0002-1885-4325>

hamed dehghanan



<https://orcid.org/0000-0003-0303-601X>

Mehdi Golshani



<https://orcid.org/0000-0002-0989-5555>

Zohreh Dehdashti
Shahrokh



<https://orcid.org/0000-0002-4736-224X>

فهرست منابع

۱. ابراهیم گل ، علیرضا؛ عطار، محمد صالح. (۱۳۹۸). جایگاه نظریه، فرانظریه، روش و روش شناسی در مطالعه حقوق بین الملل. مجله حقوقی بین المللی، شماره ۶۰، صص. ۱۶۱-۱۸۴. https://www.cilamag.ir/article_35081.html
۲. افجه ، سیدعلی اکبر(۱۳۹۳). مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی (چاپ نهم). تهران: انتشارات سمت.
۳. افجه ، سیدعلی اکبر و حمزه پور، مهدی (۱۳۹۳). رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان ، اندیشه مدیریت راهبردی، ۸(۲)، ۲۰۴-۱۶۱. https://smt.isu.ac.ir/article_1719.html
۴. الوانی، سیدمهدی(۱۳۹۷). مدیریت عمومی. تهران: نشرنی.
۵. برزگر، ابراهیم؛ تقوی شوازی، اکبر؛ محرم خانی، فریبرز. (۱۳۹۳). تحلیل متاتئوریک ریشه‌های نظریه مشروعیت حکومت اسلامی در اندیشه سیاسی آیت الله مصباح یزدی. نشریه پژوهش های سیاست اسلامی، سال دوم، شماره ششم، صص ۱۱-۳۳. https://ipr.isri.ac.ir/article_44939.html
۶. بوستانی، مهدی؛ پولادی، کمال؛ توسلی رکن آبادی، مجید(۱۳۹۲). فرانظریه به عنوان ابزاری برای فهم. جستارهای سیاسی معاصر، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال نهم، شماره ۴، صص. ۲۱-۳۶. https://politicalstudy.ihcs.ac.ir/article_3531.html
۷. بهاری فرد، علی؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۸۵). توسعه نظریه‌ها در علم الاجتماع: ضرورت تدوین معیارهای ارزیابی تولید علم نظری. فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت، بهار ۸۵. https://mri.modares.ac.ir/article_320.html
۸. دانایی فرد، حسن(۱۳۸۵). کنکاشی در مبانی فلسفی تئوری پیچیدگی: آیا علم پیچیدگی صبغی پست مدرنیست دارد؟ فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه نامه مدیریت، بهار ۱۳۸۵. https://mri.modares.ac.ir/article_323.html
۹. دانایی فرد، حسن(۱۳۹۸). نظریه پردازی: مبانی و روش شناسی‌ها. تهران: انتشارات سمت.

۱۰. دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل. (۱۳۹۸). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. ایران: تهران: انتشارات صفار.
۱۱. دهقانی‌فیروزآبادی، سیدجلال (۱۳۹۳). فرانظریه اسلامی روابط بین الملل. ایران، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۲. سیدجوادی، سیدرضا (۱۳۸۸). نظریه‌های مدیریت و سازمان. تهران: انتشارات نگاه دانش.
۱۳. صدرالدین شیرازی، محمدبن ابراهیم (ملاصدرا). (۱۳۶۴). الشواهد الربوبیه. تهران: نشر مرکز دانشگاهی.
۱۴. گلشنی، مهدی (۱۳۹۵). علّیت و پیش‌بینی در کیهان‌شناسی مدرن. نشریه پژوهش‌های فلسفی، سال ۱۰، شماره ۱۹، صص ۳۵۳-۳۷۸.
https://philosophy.tabrizu.ac.ir/article_15855.html?lang=fa
۱۵. گلشنی، مهدی (۱۳۹۹). قرآن و علوم طبیعت؛ تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۱۶. گلشنی، مهدی (۱۳۹۸). علم و دین در افق جهان بینی توحیدی. تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی.
۱۷. محمدپور، احمد (۱۳۹۸ الف). روش در روش: درباره ساخت معرفت در علوم انسانی. ایران: قم: لوگوس.
۱۸. محمدپور، احمد (۱۳۹۸ ب). ضدروش: زمینه‌های فلسفی و رویه‌های عملی در روش‌شناسی کیفی. ایران: قم: لوگوس.
۱۹. مسعودی، حمید؛ یوسفی، علی. (۱۴۰۰). فرانظریه پردازشی ضرورتی برای نقد نظریات جامعه‌شناسی. پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ماهنامه‌ی علمی، سال بیست و یکم، شماره هفتم، صص ۳۴۱-۳۵۷.
https://criticalstudy.ihs.ac.ir/article_6637.html
۲۰. وارث، سیدحامد (۱۳۸۰). نگرش فراپارادایمی به مدیریت دولتی. نشریه دانش مدیریت، سال چهاردهم، شماره ۵۵، صص ۵۱-۸۱.
https://jmk.ut.ac.ir/article_17113.html
۲۱. هریدیموس سوکاس، و رابرت چیا. فلسفه و تئوری سازمان، ترجمه: ناصر عسگری و مجتبی امیری (۱۳۹۸). تهران: انتشارات دانشگاه تهران
۲۲. هریدیموس سوکاس، کریستین نودسن. نظریه سازمان (نگاه‌های فرانظری)، ۵ جلد. ترجمه: کاظمی، سید حسین و دانایی فرد، حسن (۱۳۹۷) انتشارات سمت.

23. Abrams, D. & Hogg, M. A (2004). "Metatheory: Lessons from social identity research". *Personality and Social Psychology Review*. 8(2): pp 98-106. https://journals.sagepub.com/doi/10.1207/s15327957pspr0802_2
24. Antonakis, J. Avoliob, B. J. and Sivasubramaniamc, N. (2003). Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14 (3), pp. 261-295. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984303000304>
25. Barker, R.A. (1997). How Can We Train Leaders if We Do Not Know What Leadership Is? *Human Relations*, Vol. 50, No. 4, 1997, pp. 343-362. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872679705000402>
26. Bass, B. M. (1990). *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd Ed.). New York: The Free Press
27. Bernardo, Cleice & Silva, Rwrslany & Pedro Filho, Flávio de São & Barbosa, Raul. (2019). PARADIGM OF LEADERSHIP FOR ORGANIZATIONAL INNOVATION BASED ON THEORY U. *International Journal for Innovation Education and Research* 7(6):67-89. DOI:10.31686/ijer.Vol7.Iss6.1779 DOI:[10.31686/ijer.Vol7.Iss6.1779](https://doi.org/10.31686/ijer.Vol7.Iss6.1779)
28. Bell, A., Witte, A. E., Hilb, M., Avery, G. C. (2004). *Understanding Leadership: Paradigms and Cases*. India: SAGE Publications. [https://www.google.com/books/edition/Understanding Leadership/NLdECzNyUPkC?hl=en&gbpv=0](https://www.google.com/books/edition/Understanding+Leadership/NLdECzNyUPkC?hl=en&gbpv=0)
29. Burrell, G. (1996). 'Normal Science, Paradigms, Metaphors, Discourse and Genealogies of Analysis'. In S. R. Clegg, C. Hardy, and W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, London: Sage.
30. Cacioppe, R. (2001). *Redefining leadership for the 21st century*. University of Western Australia: Integral Leadership Centre.
31. Calida, B.Y., Padilla, J.J., Henrie, M., Sousa-Poza, A., & Bozkurt, I. (2009). Towards a Leadership Theory Based on Philosophical Predispositions. *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management: Annual Review*, 9, 85-98. DOI:[10.18848/1447-9524/CGP/v09i03/49703](https://doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v09i03/49703)
32. Cawthorn, David. (2002). *Philosophical Foundations Leadership*, (Clt). (n.d.). (n.p.). Transaction Publishers.
33. David Lamond (2005). On the value of management history: Absorbing the past to understand the present and inform the future, *Management Decision* Vol. 43 No. 10, pp. 1273-1281. DOI:[10.1108/00251740510634859](https://doi.org/10.1108/00251740510634859)
34. Dubin, R. (1978). *Theory Building*. New York: Free Press.
35. Dubrin, Andrew.J (2000). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. Pearson; 6th edition.
36. Fairholm, M. R. (2002). *Defining leadership: a review of past, present, and future ideas*. Center for Excellence in Municipal Management: George Washington University.
37. Fiedler, FE (1997/1976). Situational control and a dynamic theory of leadership. In: Grint, K(ed) *Leadership: Classical, Contemporary and Critical Approaches*. Oxford: Oxford University Press, p. 126-148.
38. Fein, E. C., Benea, D., Idzadikhah, Z. and Tziner, A. (2020). The security to lead: A systematic review of leader and follower attachment styles and

- leader–member exchange. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 1: 106–125. DOI:[10.1080/1359432X.2019.1696774](https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1696774)
39. Fiedler, F.E. And Chemer, M.M. (1974), "Leadership And Effective Management, Scott, Foresman and co. p65.
 40. Gadomski, Adam Maria (2001). "Meta-knowledge unified framework: The TOGA (Top-down Object based Goal-oriented Approach) perspective". Retrieved May 12, 2010, from: <http://erg4146.casaccia.enea.it/HID-server/Meta-know-1.htm>.
 41. Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
 42. Genza, Gyaviira Musoke(2021). But what is Leadership? A Systematic Review of the Leadership Concept in View of Heightened Educational Leadership in Africa. *Journal of Education and Practice*. Vol.12, No.9, PP. 127-137. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/55761>
 43. Greene, B. (2011). *The Elegant Universe*. United Kingdom: Random House.
 44. Greene, Brian.(2015). "The Theory of Relativity, Then and Now". Retrieved 26 September 2015. <https://www.smithsonianmag.com/innovation/theory-of-relativity-then-and-now-180956622/?no-ist>
 45. Harrison, C. (2017). *Leadership Theory and Research: A Critical Approach to New and Existing Paradigms*. Germany: Springer International Publishing. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-68672-1>
 46. Hartley, D. (2010). Paradigms: How Far Does Research in Distributed Leadership 'Stretch'? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(3), 271-285. <https://doi.org/10.1177/1741143209359716>
 47. Hersey, P ; Blanchard, H. Kenneth and Doney, Johnson, (1996), "Management of Organizational Behavior", 6th ed , Englewood Cliffs , Prentice Hall.
 48. Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26–34.
 49. Hiller, Janine S. 2013. «The Benefit Corporation and Corporate Social Responsibility». *Journal of Business Ethics* 118 (2): 287. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1580-3>
 50. Holsti, O. R. (1969) content analysis for the social sciences and humanities. Reading: Addison- Wesley.
 51. Karakas, Fahri.(2009).New Paradigms in Organizational Development in the 21st Century: Positivity, Spirituality, and Complexity. *Organization Development Journal*, Vol. 27, No. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1743445
 52. Kessler, Eric H (2020). The Philosophical Foundations of Fundamental Leadership Competencies. *Academy of Management Proceedings*, Vol. 2020, No. 1. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.12050abstract>
 53. Klenke, K. (2008). *Qualitative Research in the Study of Leadership*. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.
 54. Koontz, H. & Weihrich, H. (1998). *Essentials of management (5th Ed.)*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
 55. Laszlo, Alexander (2018). Leadership and systemic innovation: socio-technical systems, ecological systems, and evolutionary systems design, *International Review of Sociology*, 28:3, 380-391. DOI:[10.1080/03906701.2018.1529076](https://doi.org/10.1080/03906701.2018.1529076)

56. Lawler, E. E.; Mohrman, S. A.; Ledford, G. E.; Cummings, T. G.; and Associates(1999). *Doing Research that is Useful for theory and Practice* (2nd edn). Lanham. Md.: Lexington Books.
57. Maxwell, John C (2005). *The 360 Degree Leader:Developing Your Influence from Anywhere in the Organization*.Us:HarperCollins Leadership.
58. Meadows, D. H. (2008). *Thinking in Systems: A Primer*. United Kingdom: Chelsea Green Publishing.
59. Michio Kaku(2014). *The future of the mind : the scientific quest to understand,enhance,and empower the mind*. New York: Doubleday.
60. Miner, J. B. (1984). The validity and usefulness of theories in an emerging organizational science. *The Academy of Management Review*, 9(2), 296–306. <https://doi.org/10.2307/258442>
61. Mowday, R. T. (1997). 'Presidential Address: Reaffirming Our Scholarly Values'. *Academy of Management Review*, 22: 335-345. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0534>
62. Neufeldt, victoria & Guralnik David B. (1994). *Webster's new world dictionary*. New York: prentice hall.
63. Nigri, Giorgia; Mara Del Baldo. (2018). «Sustainability Reporting and Performance Measurement Systems: How Do Small- and Medium-Sized Benefit Corporations Manage Integration?» *Sustainability* 10 (12): 4499. <https://doi.org/10.3390/su10124499>
64. Nigri, Giorgia; Agulini, Armando(2019). *Culture and consciousness toward quantum leadership. Cultural Perspectives on Creativity, Innovation and Risk-Taking track, IACCM-IESEG 2019 Congress Oct. 31-Nov. 2, 2019 - Paris, France.*
65. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. United States: SAGE.
66. Overton, W. F. (2007). A coherent metatheory for dynamic systems: Relational organicism-contextualism. *Human Development*, 50(2-3), 154–159. <https://doi.org/10.1159/000100944>
67. Pache, Anne-Claire, e Filipe Santos. 2013. «Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics». *Academy of Management Journal* 56 (4): 972–1001. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0405>
68. Patterson, J. L. (1993). *Leadership for Tomorrow's Schools*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
69. Polchinski, J., 1998. *String theory: Volume 1, an introduction to the bosonic string*. Cambridge university press.
70. Ritzer, G. (1991). Reflections on the Rise of Metatheorizing in Sociology. *Sociological Perspectives*, 34(3), 237-248. <https://doi.org/10.2307/1389509>
71. Ritzer, George. (2004). *sociological theory*. New York: McGraw hill.
72. Ritzer, George. (2009). "Meta theory", retrieved agust 2009, 24, 2009, from: www.sociologyencyclopedia.com
73. Robbins, S.R. And Duncan, R.B, (1988), "The Role Of The Ceo And Top Management In The Creation And Implementation Of Strategic Vision", Jai Press, Greenwich, Ct.
74. Robbins,Stephen.P; Judge,Timothy.A (2016). *Organizhtional behavior*. Pearson global edition.

75. Rost, J. C. (1991). *Leadership for the twenty-first century*. New York: Praeger.
76. Sandra B. Rosenthal and Rogene A. Buchholz(1995). *Leadership: Toward New Philosophical Foundations*. *Business & Professional Ethics Journal*, Vol. 14, No. 3, pp. 25-4. <https://www.jstor.org/stable/27800977>
77. Sarbo, Janos J.(2017). "Meta-theory for Knowledge Representation", Radboud University, ICIS, Nijmegen, The Netherlands, Available at: <http://ceur-ws.org/Vol-1100/paper14.pdf>
78. Sharma, M. K. and Jain, S. (2013). Leadership management: principles, models and theories. *Global Journal of Management and Business Studies*; Vol. 3 (3), pp. 309-318. Available at: https://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsy3n3spl_14.pdf
79. SHELLEY, BALAS.(2010).THE NEW PARADIGM OF LEADERSHIP: FROM CRUCIBLE TO CREATION. Integrated Studies Project, submitted to George Tombs, in partial fulfillment of the requirements for the degree of, Master of Arts – Integrated Studies, Athabasca, Alberta.
80. Spaak, T. (2009). Meta-Ethics and Legal Theory: The Case of Gustav Radbruch. *Law and Philosophy*, 28(3), 261–290. <http://www.jstor.org/stable/40284672>
81. Spell, Chester. S. (2000). Where do management fashions come from, and how long do they stay? , *Journal of Management History*, Vol. 5 No. 6, pp. 334-348. <https://doi.org/10.1108/13552529910288127>
82. Tim Goles and Rudy Hirschheim(2000), The paradigm is dead, the paradigm is dead...long live the paradigm: the legacy of Burrell and Morgan. *Omega*, Volume 28, Issue 3, P. 249-268. [https://doi.org/10.1016/S0305-0483\(99\)00042-0](https://doi.org/10.1016/S0305-0483(99)00042-0)
83. Torraco, R, J. (2004). "Challenges and choices for theoretical research in human resource development". *Human Resource Development Quarterly*, 15, p. 171-188. DOI:[10.1002/hrdq.1097](https://doi.org/10.1002/hrdq.1097)
84. Tsao, Frederick Chavalit; Laszlo, E, Christopher.(2019). *Quantum leadership: new consciousness in business*. Stanford, California: Stanford Business Books, an imprint of Stanford University Press.
85. Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17–24. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.17>
86. Wallis, Steve. (2010). "Toward a Science of Metatheory", *Integral Review*, July 2010, Vol. 6, No. 3. <https://ssrn.com/abstract=2322985>
87. Weaver, G. R., & Gioia, D. A. (1994). Paradigms Lost: Incommensurability vs Structurationist Inquiry. *Organization Studies*, 15(4), 565-589. <https://doi.org/10.1177/017084069401500404>
88. Weinberg, S. (2010). *Dreams Of A Final Theory: The Search for The Fundamental Laws of Nature*. United Kingdom: Random House.
89. Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organisations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
90. Zhao, shanyang. (1991). Met theory, Met method, Meta data Analysis: what, why, and how. *Sociological perspective* Vol. 34, No. 3, pp. 377-390. DOI:[10.2307/1389517](https://doi.org/10.2307/1389517)

References [In Persian]

1. Ebrahim-Gol, Alireza; Attar, Mohammad Saleh. (2018). The position of theory, meta-theory, method and methodology in the study of international law. *International Legal Journal*, No. 60, pp. 161-184. https://www.cilamag.ir/article_35081.html
2. Afjeh, Seyyed Ali Akbar (2013). *Philosophical foundations and theories of leadership and organizational behavior* (ninth edition). Tehran: Samit Publications.
3. Afjeh, Seyyed Ali Akbar and Hamzepour, Mahdi (1393). A comprehensive approach of quantum leadership theory and its applications in the organization, *Strategic Management Thought*, 8 (2), p.161-204. https://smt.isu.ac.ir/article_1719.html
4. Alwani, Seyed Mahdi (2017). *public Management*. Tehran: Nashrani.
5. Barzegar, Ibrahim; Taqvi Shawazi, Akbar; Moharram Khani, Fariborz (2013). Metatheoretical analysis of the origins of the theory of legitimacy of Islamic government in the political thought of Ayatollah Misbah Yazdi. *Journal of Islamic Policy Research*, second year, sixth issue, pp. 11-33. https://ipr.isri.ac.ir/article_44939.html
6. Bostani, Mehdi; Poladi, Kamal; Tausli Roknabadi, Majid (2017). Metatheory as a tool for understanding. *Contemporary Political Essays*, Research Institute of Humanities and Cultural Studies, Year 9, Number 4, pp. 21-36. https://politicalstudy.ihrs.ac.ir/article_3531.html
7. Beharifar, Ali; Danaei Fard, Hassan (2015). The development of theories in social science: the necessity of developing criteria for evaluating the production of theoretical science. *Faculty of Humanities Quarterly, Management Special Issue*, Spring 2018. https://mri.modares.ac.ir/article_320.html
8. Danaei Fard, Hassan (2015). Digging into the philosophical foundations of complexity theory: Does complexity science have a postmodernist quality? *Humanities Lecturer's Quarterly, Special Management Issue*, Spring 2016. https://mri.modares.ac.ir/article_323.html
9. Danaei Fard, Hassan (2018). *Theorizing: basics and methodologies*. Tehran: Samit Publications.
10. Danaei Fard, Hassan; Alwani, Seyed Mehdi; Azar, Adel. (2018). *Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach*. Iran: Tehran: Safar Publications.
11. Dehghani-Firouzabadi, Seyed Jalal (2013). *Islamic meta-theory of international relations*. Iran, Tehran: Allameh Tabatabai University Press.
12. Seyedjavadin, Seyedreza (1388). *Theories of management and organization*. Tehran: Negah Danesh Publications.
13. Sadr al-Din Shirazi, Mohammad bin Ibrahim (Mulasadra). (1364). *Al-Shawahid al-Rubabiyah*. Tehran: Academic Center Publishing.
14. Golshani, Mehdi (2015). Causality and prediction in modern cosmology. *Philosophical Research Journal*, year 10, number 19, pp. 353-378. https://philosophy.tabrizu.ac.ir/article_15855.html?lang=fa
15. Golshani, Mehdi (2019). *Quran and natural sciences*; Tehran: Research Institute of Humanities and Cultural Studies.
16. Golshani, Mehdi (2018). *Science and religion in the horizon of monotheistic worldview*. Tehran: Khwaja Nasiruddin Toosi University of Technology Publications.

17. Mohammadpour, Ahmed (2018). Method in method: about the construction of knowledge in humanities. Iran: Qom: Logos.
18. Mohammadpour, Ahmed (2018). Anti-Methodology: Philosophical Backgrounds and Practical Procedures in Qualitative Methodology. Iran: Qom: Logos.
19. Masoudi, Hamid; Yousefi, Ali. (1400). Transtheorizing is a necessity for criticizing sociological theories. Critical Research Journal of Humanities Texts and Programs, Research Institute of Humanities and Cultural Studies, Scientific Monthly, 21st year, 7th issue, pp. 341-357.
https://criticalstudy.ihcs.ac.ir/article_6637.html
20. Waris, Seyyed Hamed (2010). Transparadigm approach to public administration. Danesh Management Journal, 14th year, number 55, pp. 81-51.
https://jmk.ut.ac.ir/article_17113.html
21. Heridimos Soukas, and Robert Chia. Philosophy and theory of organization, translated by: Nasser Asgari and Mojtaba Amiri (2018). Tehran: Tehran University Press
22. Heridimos Soukas, Christian Knudsen. Organization theory (transtheoretical views), 5 volumes. Translation: Kazemi, Seyyed Hossein and Danai Fard, Hassan (2017) Samt Publications.

آماده انتشار