پژوهش‌های مدیریت در ایران
دوره ۲۹، شماره ۲، تابستان ۱٤۰٤، صص ۱۱۷-۹۱
نوع مقاله: پژوهشی

ارائه چارچوب توسعه هویت رهبری؛ پژوهشی با رویکرد هستی شناسی رئالیسم انتقادی

محمدصادق قلی زاده [*۱]، جبار باباشاهی[۲]، بهزاد محمدیان [۳]، حمیدرضا یزدانی [٤]، شمس السادات زاهدی [٥]

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران
۲. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران
۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران
٤. دانشیار، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکدگان مدیریت دانشگاه تهران، تهران، ایران
٥. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱٤۰۳/۰۸/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱٤۰٤/۰۱/۲۹

چکیده

یکی از بزرگترین چالش‌های پیش روی رهبران، نیاز به توانمندسازی آنها برای سازگاری با محیط‌های پویا و متلاطم است، نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که افراد با هویت رهبری توسعه یافته‌تر، امکان رشد و موفقیت بیشتری دارند. اما در مقام عمل، در سازمان‌ها عموما فرایند توسعه رهبران صرفا بر ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های شخصی متمرکز شده است و اغلب از توسعه هویتی رهبر غفلت می‌شود. از سوی دیگر، پارادایم رئالیسم انتقادی ادعا می‌کند از طریق واکاوی لایه به لایه واقعیت، پرده از بخش‌های زیرین و نهفته پدیده‌ها بر می‌دارد و شناخت عمیقتر آنها را میسر می‌سازد، از این رو، پژوهش حاضر با هدف ارائه چارچوبی برای توسعه هویت رهبری مبتنی بر رویکرد رئالیسم انتقادی انجام گرفت. استراتژی پژوهش فراترکیب و ابزار گردآوری اطلاعات، متون و اسناد بودند. یافته‌های پژوهش زمینه ساز شناسایی ۱۹ مفهوم و ٤ مقوله برای توسعه هویت رهبری گردید. تحلیل اسناد و ادبیات موجود نشان داد که "عوامل، مکانیزم‌ها و ابزارهای تقویت و توسعه هویت رهبری" در بستر "زمینه و محیط تاثیرگذار بر توسعه هویت رهبری" و تحت تاثیر "سایر شرایط" منجر به " پیامدهایی" می‌گردد که تقویت و توسعه هویت رهبری را رقم خواهد زد.

کلیدواژه‌ها: توسعه هویت رهبری، هویت فردی، هویت رابطه‌ای، هویت جمعی، رئالیسم انتقادی

---

*نویسنده مسئول مقاله Email: m.gholizadeh٦٤@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

امروزه، اقتصاد جهانی با چالش‌های عمده‌ای مانند فقدان رهبران تجاری کافی مواجه است[۱]. پشتیبانی از این نیاز و ایجاد ظرفیت برای تحول مستلزم پرورش رهبران نوظهور است[۲]. لذا برای رویارویی با این شرایط، در دسترس بودن رهبران و مدیران نسل جدید لازم است و شرکت‌ها باید راه را برای آنها هموار کند. اما یکی از بزرگترین چالش‌های پیش روی این رهبران، نیاز به توانمندسازی سازمان‌ها و افراد برای سازگاری در مواجهه با محیط‌های پویا و پرتقاضا است[۲]. این رهبران نوظهور به زمینه‌های توسعه‌ای نیاز دارند که به آنها در اتخاذ رفتارهای جدید و کار با ابزارهای جدید کمک می‌کند[۳].

یکی از مجموعه‌ای از ادبیات که ممکن است در تقویت درک ما از توسعه رهبری از طریق دیدگاه چندسطحی مفید باشد، خود یا هویت است[٤]. زمینه گسترده رهبری امروزه ما را به دیدگاه گسترده‌تری سوق داده است که رهبری نیز بخشی از هویت است و در طول زمان توسعه می‌یابد و هویت احتمالاً مهمترین جنبه توسعه رهبر است و هویت رهبری اثربخشی رهبری را افزایش می‌دهد[٥]. تحقیقات نشان می‌دهد که یک طرح واحد برای ابتکارات توسعه رهبری تأثیر یکسانی بر همه نخواهد داشت و افراد با هویت رهبر توسعه‌یافته‌تر احتمالا بیشتر به دنبال فرصت‌هایی برای تمرین رهبری و توسعه خود هستند[٦]. بنابراین از آنجاییکه طبق نظر هود[۱] (۱۹۹۱) هویت رهبری عامل مهمی در اثربخشی رهبری و نقش مهمی در "مدیریت کردن" مدیران دارد، به نظر می‌رسد تلاش برای درک آنچه می‌تواند باعث ایجاد هویت رهبری شود، مهم است[٥]. یک رهبر تازه کار ممکن است بیشتر بر سطح فردی هویت متمرکز شود، با رشد رهبران، تمرکز هویت آنها از سطح شخصی به سطوح ارتباطی و سپس جمعی گسترش می‌یابد[۷]. در این شرایط علاوه بر توسعه رفتارها، دانش و مهارت‌های رهبری، رهبران به طور آگاهانه یا ناخودآگاه هویت رهبری را نیز توسعه می‌دهند که شامل فلسفه‌ها، ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و اقدامات مربوط به رهبری آن فرد است[۸].

مسئله اصلی این است که براساس تحقیقات موجود به دلیل تغییرات چشم گیر در فضای کسب و کار جهانی، شرکت‌ها به مدیران و رهبران نوظهور نیاز دارند و برای اینکه این رهبران نوظهور بتوانند بر چالش‌های محیطی و سازمانی فائق آیند نیازمند زمینه‌های توسعه‌ای هستند

---

[۱] Hood

که به آنها در اتخاذ رفتارهای جدید، مدیریت و رهبری نیروی انسانی متنوع، کار با ابزارهای جدید و تصمیم گیری‌های صحیح کمک کند، بنابراین توسعه مهارت‌های رهبری در آنها امری حیاتی است. اما تحقیقات نشان می‌دهد که یک طرح واحد برای ابتکارات توسعه رهبری تأثیر یکسانی بر همه نخواهد داشت و افراد با هویت رهبر قوی‌تر یا توسعه‌یافته‌تر در حوزه رهبری بیشتر رشد یافته و موفق‌تر خواهند بود. با توجه به اینکه براساس پژوهش‌های موجود توسعه هویت رهبری زیربنا و جنبه کلیدی توسعه رهبری است و ضروری است رهبران به مرور زمان از سطح فردی هویت به سطوح ارتباطی و سپس جمعی توسعه یابند، در نتیجه اگر مربیان رهبری بخواهند به طور مؤثر رهبران را به سمت هویت‌های پیچیده‌تری هدایت کنند، مهم است که بدانند چگونه آنها هویت رهبری خود را ایجاد و توسعه می‌دهند[٦]، اما متاسفانه در سازمان‌ها عموما فرایند توسعه رهبری و توسعه رهبران صرفا بر ایجاد مهارت‌ها و شایستگی‌های شخصی متمرکز شده است و اغلب از توسعه هویتی رهبر غفلت می‌شود[۹]. لذا به منظور توانمند سازی رهبران جهت مواجهه و مدیریت بحران‌ها و چالش‌های سازمان و محیط، ضروری است عوامل موثر بر توسعه هویت رهبری برای آنها شناسایی و چارچوبی جهت توسعه هویت رهبری طراحی گردد. با عنایت به اینکه توسعه هویت رهبری موضوعی جدید، چندسطحی و پیچیده است ضروری است تمامی ابعاد و مولفه‌های آن به صورت لایه به لایه و موشکافانه مورد بررسی و تامل قرار گیرد، لذا از آنجا که رئالیسم انتقادی پارادایمی است که در تلاش بوده تا از طریق شناسایی سازوکارها یک پدیده، فهم عمیق‌تری را از پدیده‌ها فراهم نماید و از طرفی هم ادعا می‌کند از طریق پس کاوی لایه به لایه واقعیت، شناخت عمیق‌تر آنها را میسر می‌سازد[۱۰]، در این پژوهش برای شناخت هویت رهبری از آن بهره می‌گیریم. رئالیسم انتقادی به‌عنوان یک پارادایم نظری، بر این اساس استوار است که واقعیت‌ها مستقل از شناخت ما وجود دارند و این واقعیت‌ها را می‌توان از طریق شناسایی سازوکارها و ساختارهای زیرین درک کرد. در این پژوهش، رئالیسم انتقادی به ما این امکان را می‌دهد که به تحلیل عمیق‌تری از پدیده‌های اجتماعی بپردازیم و سازوکارهای علی و تأثیرات ساختاری را شناسایی کنیم. به‌ویژه، این پارادایم به ما کمک می‌کند تا درک کنیم که چگونه ساختارهای اجتماعی و فرهنگی بر توسعه هویت رهبری تأثیر می‌گذارند. اگر از رئالیسم انتقادی صرف‌نظر کنیم، تحلیل‌های ما ممکن است به سطح توصیفی محدود شود و از درک عمیق‌تری که این

پارادایم فراهم می‌کند، محروم شویم. در واقع، رئالیسم انتقادی، هستی شناسی رئالیست را با معرفت شناسی تفسیری تلفیق می‌کند. لذا هدف این پژوهش ارائه چارچوبی برای توسعه هویت رهبری و با رویکرد هستی شناسی رئالیسم انتقادی است.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- توسعه رهبری

رهبری را می‌توان به عنوان یک رابطه قدرت تاثیرگذار تعریف کرد که از آن قدرت یک گروه یا فرد به عنوان رهبر باعث‌ترویج حرکت و تغییر در دیگران می‌شود[۱۱]. آستین و آستین[۱] (۱۹۹٦) ارزش‌های رهبری را حول ابعاد فردی برای توسعه (آگاهی از خود، تطابق با ارزش‌های فرد و توسعه تعهدات) و همچنین حول ابعاد گروهی برای توسعه (یاد بگیرند که با هم همکاری داشته باشید و بحث را با متانت مدیریت کنید و یک هدف مشترک ایجاد کنید) طبقه بندی می‌کنند[۱۲]. رهبری فرآیندی رابطه‌ای است که افراد با هم کار می‌کنند تا تغییری یا تفاوتی ایجاد کنند که به نفع مشترک باشد[۱۳]. همچنین رهبری مجموعه‌ای از تعاملات بین افراد زیادی است که همگی در جهت یک هدف مشترک کار می‌کنند[۱٤]. توسعه رهبری بر ایجاد سرمایه اجتماعی با تمرکز بر مهارت‌های بین فردی شامل آگاهی اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی تأکید دارد[۳]. در این فرایند دانش، و مهارت‌ها و عملکرد رهبری از سطح مهارت مبتدی به سطح متوسط و سپس متخصص پیشرفت می‌نماید[۱۵]. بنابراین گستردگی و اقتضائات جهان مدرن نیازمند تجهیز رهبران به دانش، مهارت و نگرش‌های جدید است که آنها را قادر به پیشبرد بهتر امور و هدایت اثربخش سازمان‌ها می‌سازد[۱٦].

۲-۲- هویت رهبری

اینکه فکر می‌کنیم چه کسی هستیم تعیین می‌کند که چه کاری انجام دهیم و چگونه آن را انجام دهیم. هویت[۲] عبارت است از مجموعه‌ای از معانی که در نقش یا موقعیت اجتماعی برای خود به کار می‌رود که معنای آن، بودن را مشخص می‌کند[۱۷]. همانطور که درک فرد از جهان تغییر می‌کند و سازماندهی تجارب او تکامل می‌یابد، به این معنی که از یک فرآیند بیرونی به یک فرآیند داخلی تغییر می‌کند. این تکامل منجر به ایجاد خودپنداره می‌شود[۱۸]. هویت رهبر عاملی

---

[۱] Austin and Austin
[۲] Identity

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

می‌شود، توسعه هویت رهبری تعریف می‌شود[۲۲]. توسعه هویت رهبر یک فرآیند ساخت معناست که شامل مجموعه وسیعی از متغیرهای زمینه‌ای است که سطوح مختلف را در بر می‌گیرد و این فرآیند در شبکه پیچیده‌ای از پدیده‌هایی مانند درون روانی، رفتاری، بین فردی، سازمانی و محیطی قرار دارد[۱۷]. در واقع توسعه هویت رهبری از توسعه رهبری متمایز است زیرا دومی معمولاً فقط بر مهارت‌سازی متمرکز است، در حالی که هویت رهبری شامل دیدگاه فرد نسبت به خود به عنوان یک رهبر، فلسفه رهبری و تلاقی بین هویت فرد به عنوان یک رهبر و سایر جنبه‌های هویت حرفه‌ای است[۸].

۳- روش‌شناسی پژوهش

پارادایم حاکم بر پژوهش حاضر پارادایم تفسیری و جهت‌گیری‌های آن در دسته پژوهش‌های کاربردی-توسعه‌ای قرار می‌گیرد که با منطق استفهامی انجام خواهد شد. استراتژی پژوهش فراترکیب است. سه هدف کلی در روش فراترکیب وجود دارد که عبارتند از تئوری سازی، شرح تئوری ایجاد شده و توسعه مفهوم[۲۳]. فراترکیب بر مطالعه‌های کیفی که لزوما مبانی نظری وسیعی را شامل نمی‌شود، تمرکز دارد و به جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، ترکیب تفسیری از یافته‌ها تولید می‌کند[۲٤]. در فرایند کدگذاری فراترکیب از هستی شناسی رئالیسم انتقادی بهره خواهیم برد. این پارادایم به دنبال کشف سازوکارهای یک پدیده جهت نیل به شناخت عمیق‌تر از آن است. هستی شناسی این پارادایم واقعیت را طبقه طبقه و مشتمل بر سه سطحِ واقعیت تجربه شده، واقعیت محقق شده و واقعیت نهفته در نظر می‌گیرد. این سه سطح از واقعیت مستقل از هم یا مجزا نیستند، بلکه هر سه، بخشی از یک واقعیتند[۱۰]. سطح زیرین واقعیت، قلمرو نهفته یا ساختار نام دارد و متشکل از از ابژه‌ها یا فعالیت‌های به هم مرتبط است. سطح دوم، قلمرو واقعیات محقق شده یا سازوکار نام دارد که ممکن است قابل مشاهده یا غیرقابل مشاهده باشد. سطح سوم، واقعیات تجربه شده است و رویداد نام دارد که اتفاق‌های و کنش‌های نشئت گرفته از یک یا چند سازوکار هستند و قابل سنجش و به طور کلی قابل تجربه‌اند. رئالیسم انتقادی تلاش می کند به وسیله تشریح سطوح سه گانه واقعیت و تعامل بین عناصر ساختار، سازوکار و رویداد، فهم بیشتری از یک پدیده ارائه نمایند[۲۵].

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

۴- یافته‌های پژوهش

گام اول: تنظیم پرسش پژوهش: در گام اول و در تنظیم سوال پژوهش، پارامترهای مختلف طبق جدول شماره ۱ مطرح شد. سپس با رعایت دست اول بودن، جدید بودن و معتبر بودن منابع، با تمرکز بر «چه چیزی» در انجام مطالعه، جستجو طبق پرسش‌های روش فراترکیب در جدول زیر انجام و با حذف منابع تکراری، اسناد پژوهشی شناسایی شد.

جدول شماره ۱: جدول پرسش‌های فراترکیب

پرسش‌های پژوهش	پاسخ
چه چیزی (What)	عوامل و ابعاد تاثیرگذار بر توسعه هویت رهبری رهبران
جامعه مورد مطالعه (Who)	پایگاه‌ها داده و مجلات داخلی و خارج از کشور
محدودیت زمانی (When)	از آغاز تحقیقات در حوزه هویت رهبری (۲۰۰۰ تا ۲۰۲٤)
چگونگی روش (How)	leadership identity, leadership identity development, individual identity, relational identity, collective identity

گام دوم: بررسی نظام مند متون: جامعه آماری پژوهش شامل تمامی پایگاه‌ها داده، مجلات داخلی و خارجی، اسناد علمی و گزارش‌های پژوهشی در خصوص توسعه هویت رهبری بود. پایگاه‌های علمی Direct Science، Emerald، Taylor & Francis Online، Wiley Online Library، SAGE Journals، ProQuest و Google Scholar مورد بررسی قرار گرفت و کلید واژه‌های توسعه هویت رهبری، هویت رهبری، هویت فردی، هویت ارتباطی و هویت جمعی جستجو شد. در این مرحله، بر اساس لیست ABDC که اعتبار مجلات را اعلام می‌نماید، اسناد پژوهشی مورد مطالعه که در مجلات با اعتبار A و A* چاپ شده است، تائید و اسناد پژوهشی مربوط به مجلات با اعتبار B و C حذف گردید. با این بررسی نتیجه جستجو شامل ۱۰۹ مقاله، پایان نامه و کتاب مرتبط با موضوع بود.

گام سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب: به منظور انتخاب مقالات و متون مناسب، ارزیابی براساس پارامترهای تکراری، عنوان و میزان ارتباط به موضوع، چکیده، محتوی طی مراحل مندرج در شکل شماره ۳ انجام شد.

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقاله: اطلاعات مقاله‌ها براساس نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار و سایر اجزای مقاله طبقه بندی شد.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل یافته‌های کیفی: در تحلیل داده‌ها، برای رسیدن به مقولات نهایی، داده‌ها به‌طور مداوم بررسی و مقایسه شدند. این مقولات با ادبیات پیشین مقایسه شدند تا نقاط قوت و ضعف آن‌ها شناسایی شود. این رویکرد به ما این امکان را داد که نتایج به‌دست‌آمده را در زمینه‌های نظری و عملی قرار دهیم و به شناسایی الگوهای مشترک بپردازیم. در این پژوهش براساس پژوهش‌های گذشته و ابعاد رئالیسم انتقادی، متون اسناد نهایی با رویکرد شناسایی ساختارها، سازوکارها، شرایط تاثیرگذار بر توسعه هویت رهبری و پیامدهای حاصل از توسعه هویت رهبری مورد بررسی دقیق قرار گرفت و تمام اطلاعات استخراج شده کدگذاری شد. سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از کدها و میزان ارتباط آنها با ابعاد رئالیسم انتقادی و همچنین رویکرد پیاده سازی آنها در سازمان‌ها، در یک مفهوم مشابه دسته بندی شده و بر این اساس مفاهیم پژوهش استخراج شدند. در نهایت با تحلیل و بررسی کدها و مفاهیم استخراج شده مقوله‌های پژوهش استخراج گردید. مقوله‌های استخراج شده منطبق با چارچوب رئالیسم انتقادی می‌باشد. در نهایت ٤ مقوله، ١٩ مفهوم و ١٠٦ کد (به شرح جداول ١ تا ٤) برای توسعه هویت رهبری برچسب گذاری شد.

جدول شماره ٢: کدها، مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده (رویدادها و پیامدها)

ابعاد رئالیسم انتقادی	مقوله	مفهوم		کد
رویدادها (واقعیات مشاهده شده)	نتایج و پیامدهای توسعه هویت رهبری	پیامدهای فردی	پیامدهای سمت پیرو	تقویت تعهد کارکنان / تقویت روحیه کارکنان / تاثیر بر انگیزه زیردستان
			پیامدهای درونی سمت رهبر	رشد اخلاقی/ افزایش انگیزه رهبری / ایجاد خودکارآمدی / تقویت اعتماد به نفس / ظرفیت پذیرش تغییرات نگرشی / استرس کمتر / خودآگاهی/ توسعه هویت رهبر
			پیامدهای مهارتی سمت رهبر	توسعه شایستگی‌ها رهبری / ارائه راه حل ابتکاری / زیرکی بیشتر/

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

محمد صادق قلی زاده و همکاران ـــــــ

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

جدول شماره ۶: جدول محاسبه شاخص کاپا

تعداد کدهای کدگذار اول	تعداد کدهای کدگذار دوم	تعداد کل	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	شاخص کاپا
۱۰۶	۱۲۱	۲۲۷	۱۰٤	۱۷	۰.۹۱٦

همچنین در این پژوهش با توجه به اینکه استخراج کدها به صورت دستی انجام شده است علاوه بر محاسبه ظریب کاپا، برای ارتقا و تضمین روایی و پایایی از استراتژی‌های ممیزی پژوهش(دانایی فرد و مظفری،۱۳۸۷) استفاده شده است. بر این اساس از استراتژی‌های زیر بهره گرفته شد:

حساسیت پژوهشگر: روایی و پایایی پژوهش به تبحر پژوهشگر بستگی دارد. برای این منظور تلاش شد مراحل مختلف پژوهش (کدگذاری، تحلیل و...) به صورت مشارکتی با تیم پژوهش انجام گردد.

انسجام روش شناسی: این استراتژی ایجاب می کند که سئوال پژوهش با شیوه‌ی پژوهش که داده‌ها و رویه‌های تحلیل را بهم سازگار می سازد، همساز باشد. بدین منظور تلاش شد تا با بهره‌گیری از پارادایم رئالیسم انتقادی همسوئی لازم بین سوال پژوهش و روش انجام فراترکیب ایجاد گردد.

متناسب بودن نمونه: در نمونه ی پژوهش کیفی باید از آزمودنی‌هایی استفاده شود که بهترین دانش در مورد موضوع پژوهشی را دارا هستند. در این راستا تلاش شده با بررسی اعتبار اسناد براساس لیست ABDC و همچنین ارزیابی مقالات براساس معیار CASP نمونه‌های متناسبی انتخاب شوند.

گردآوری و تحلیل همزمان داده‌ها: تعامل رفت و برگشتی بین داده‌ها و تحلیل، جوهر دستیابی به روایی و پایایی است. در این راستا تلاش شد در حین گردآوری و بررسی اطلاعات و استخراج کدها نسبت تحلیل همزمان آنها نیز انجام گیرد.

اندیشیدن تئوریک: اندیشیدن تئوریک مستلزم نگاه‌های کلان و خرد است که بطور مستمر داده‌ها را بازبینی می کنند و نوعی مبنای محکم برای پژوهش می سازند. بدین منظور مطالعه چندین باره کدها توسط تیم پژوهشی انجام شد و تمامی مراحل تحلیل داده‌ها نیز چندین بار توسط تیم بازبینی شد.

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

محمد صادق قلی زاده و همکاران ـــــــ

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

رهبران نیازمند توجه مستمر و حمایت سازمان است[۳۰]. تاثیرات خانواده‌ها و همتایان باعث شکل گیری و تقویت هویت‌های رهبری آنها می‌شود. محیط علمی، محیط اجتماعی و سیاسی، محیط فرهنگی و محیط تجاری از ابعاد زمینه اجتماعی هستند. محیط علمی شامل مدرسه و دانشگاه است. محیط اجتماعی و سیاسی شامل محله، موقعیت و طبقه اجتماعی، ایدئولوژی اجتماعی، هنجارهای اجتماعی و وابستگی سیاسی است. محیط فرهنگی شامل نیروهای نهادی و فرهنگی و گفتمان مفروضات است. محیط تجاری شامل محیط چالش برانگیز و ناپایدار و محیط کسب و کار است. زمینه و محیط به عنوان ساختار، بخش سخت توسعه هویت رهبری است که به سادگی قابلیت تغییر و اصلاح را ندارد. میکروسیستم مانند مدرسه و محله که می‌تواند بر ساخت هویت رهبر تاثیرگذار باشد[۲۰]. همچنین با توجه به تجربه زیسته، هویت‌های اجتماعی، ایدئولوژی‌ها، زمینه، قدرت و موقعیت اجتماعی بر توسعه هویت رهبری تأثیر می‌گذارند[۱۸]. طبق نظر اوون (۲۰۲۳) اگر نیروهای نهادی و سیستمی برای رهبری کسانی که دارای مجموعه‌های مشخصی از هویت هستند ارزش قائل نباشند، آن‌گاه افراد ممکن است هرگز در مورد ادعای هویت رهبری احساس کارآمدی نکنند.

عوامل، مکانیزم‌ها و ابزارهای توسعه هویت رهبری(سازوکارها): مکانیزم‌ها و ابزارها اجزای مختلفی هستند که با هم در تعاملند تا پیامدی را در سطح کلان ایجاد کنند[۱۰]. آنها منجر به ارتقای دانش، مهارت، تجربه و شایستگی می‌شوند و به این دلیل مهمترین بخش تقویت و بلوغ سطح هویت رهبری هستند. بنابراین لازم است در فرایند توسعه هویت رهبری مکانیزم‌های آموزش‌های انفرادی، آموزش‌های گروهی، توسعه درونی، تجربیات شغلی و توسعه روابط بین فردی و اعمال قدرت به صورت علمی، دقیق، یکپارچه و مستمر مورد توجه قرار گیرد. در این راستا آموزش‌های انفرادی شامل آموزش‌های رسمی مانند برنامه‌های توسعه رهبری، دوره‌های دانشگاهی، آموزش‌های کلاسی، مطالعه شخصی و آموزش‌های غیررسمی مانند مربی‌گری، منتورینگ، ارائه بازخورد و کارآموزی، یادگیری تجربی مانند انجام دادن کار و آزمون و خطا، یادگیری مشاهده‌ای، مطالعه موردی و داستان سرایی، نوشتن ژورنال و ایفای نقش و الگو برداری است. طبق نظر برگ[۱] (۲۰۲۲) فرآیند توسعه هویت رهبر را می‌توان به طور قابل توجهی توسط برنامه توسعه رهبری شکل داد. همچنین فعالیت‌هایی مانند آموزش مبتنی

[۱] Burg

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

پژوهش برگ (۲۰۲۲) نشان داد گفتگو با همکاران و فعالیت‌های ارتباطی به تقویت هویت رهبری افراد کمک کرد. همچنین شبکه سازی، توسعه هویت رهبر را تسهیل می‌کند[۳]. همچنین مدیران با دامنه‌های کنترل گسترده‌تر، هویت رهبری مرکزی بیشتری خواهند داشت[۵].

سایر شرایط تاثیرگذار بر توسعه هویت رهبری: پس از یافتن ساختارها و سازوکارها، می‌توان شرایط دیگری را شناسایی کرد که به طور مستقیم در فرایند توسعه هویت رهبری و موفقیت سازوکارها تاثیر داشته باشد. با توجه به بررسی و تحلیل اسناد موجود مشخص گردید هویت رهبری در طول زمان و طول عمر از طریق تعامل با دیگران، کسب تجربیات، مهارت‌ها، رفتارها و دانش شکل می‌گیرد. همچنین مدت زمان تصدی یک پست توسط یک فرد نیز در شکل گیری هویت رهبری او موثر است، زیرا هرچه تجربه فرد در تعامل با افراد و کارکنان بیشتر شود در طول زمان هویت رهبری او بیشتر توسعه می‌یابد. هویت‌ها و معنای شخصی آن‌ها در طول زمان در نوسان هستند. همچنین هویت رهبری یک فرد با رشد او در طول زمان و طول عمر شکل می‌گیرد[۱۹]. گرون و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند با توجه به اینکه توسعه هویت رهبر ذاتاً طولی و بلند مدت است، مدت زمان تصدی یک پست توسط یک مدیر در شکل گیری هویت رهبری او موثر است.

نتایج و پیامدهای توسعه هویت رهبری(رویدادها): رویدادها، اتفاقات یا کنش‌هایی هستند که از وضع یک یا چند سازوکار ناشی می‌شوند و قابل ادراک و سنجش و به طور کلی قابل تجربه‌اند[۲۵]. بنابراین می‌توان چنین برداشت کرد که حاصل عملکرد سازوکارهایی که در بستر زمینه و محیط و تحت سایر شرایط تاثیرگذار فعالیت می‌کنند را می‌توان در نتایج و پیامدها جستجو کرد. براساس مدل پژوهش نتایج و پیامدهای توسعه هویت رهبری شامل پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی است. پیامدهای فردی شامل پیامدهای سمت پیرو مانند تقویت تعهد کارکنان، تاثیر بر انگیزه زیردستان و تقویت روحیه کارکنان است. پیامدهای درونی سمت رهبر، پیامدهای مهارتی سمت رهبر و پیامدهای عملکردی سمت رهبر جزء پیامدهای سمت رهبر می‌باشند. پیامدهای درونی سمت رهبر شامل رشد اخلاقی، افزایش انگیزه رهبری، ایجاد خودکارآمدی، تقویت اعتماد به نفس، تغییرات نگرشی و افزایش خودآگاهی است. پیامدهای مهارتی سمت رهبر به عنوان مثال شامل توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌های رهبری، ارائه راه حل‌های ابتکاری، درک موقعیت‌های پیچیده است.

پیامدهای عملکردی سمت رهبر شامل پیشرفت فردی، ایجاد رابطه، نفوذ بیشتر، توانایی عبور از چالش‌ها و اثربخشی بیشتر است. رهبران موفق می‌توانند روحیه و تعهد و انگیزه کارکنان خود را تحریک کنند[۱۵]. از نظر کومیوز و همکاران (۲۰۰۵) در فرایند توسعه هویت رهبری، همانطور که جوانان حمایت و یادگیری را تجربه می‌کنند، این تأثیرات بر رشد شخصی و احساس فرد نیز اثرگذار است[۱۸]. همچنین هویت جمعی بیشتر به رشد اخلاقی و سطوح پیشرفته استدلال اخلاقی مرتبط است[٤]. تحقیقات نشان می‌دهد که هویت رهبر ممکن است رفتارهای رهبری مؤثرتر راترویج کند و انگیزه رهبری را به‌ویژه برای رهبران با تجربه کمتر افزایش دهد[٦]. توسعه هویت رهبر باعث ایجاد انگیزه و حمایت از توسعه شایستگی رهبری می‌شود و همانطور که هویت رهبر فرد تکامل می‌یابد، مهارت‌های رهبری نیز به احتمال زیاد توسعه می‌یابد. همچنین مطالعات نشان داد اعتماد به نفس بیش از نیمی از رهبران پس از تقویت هویت رهبری افزایش یافت[۲۲]. در مواردی که عضویت در گروه برای هویت فرد برجسته است، رهبر بودن آن گروه باعث اثربخشی و نفوذ بیشتری می‌شود و همچنین مطالعات نشان داده است که هویت رهبری اثربخشی رهبری را افزایش می‌دهد[٥]. پیامدهای سازمانی شامل بقا و موفقیت، ارتقاء منافع جمعی و پیوند خوردن با گروه و پیامدهای اجتماعی مانند دستیابی به جامعه پایدار است. مجموعه‌ای غنی از ادبیات نیاز به توسعه هویت و در نتیجه توسعه رهبری در همه سطوح را برای سازمان‌ها به منظور بقا و موفقیت در محیط تجاری پرتلاطم و بسیار رقابتی امروزی پیشنهاد می‌کند[۳]. ساختن هویت اجتماعی یک گروه نیز ممکن است به نتایج سودمندتری منجر شود که نشان می‌دهد یکی از مؤلفه‌های مهم رهبری، ارتقاء منافع جمعی مرتبط با هویت مشترک در گروه است[٤]. دی و سین[۱] (۲۰۱۱) معتقدند هویت برای یک رهبر نقش مهمی دارد و می‌تواند او را به گروه خود پیوند دهد. همچنین درگیر کردن جوانان در فرصت‌های توسعه رهبری، افراد فعالی را آماده می‌کند که می‌توانند به یک جامعه پایدار در آینده کمک کنند[۲۲].

در ادامه به تشریح بیشتر ساختارها، سازوکارها، شرایط و رویدادهای شناسایی‌شده و ارتباط و تعامل آن‌ها با یکدیگر پرداخته می‌شود. با توجه به چارچوب ارائه شده پژوهش، زمینه فردی که شامل ویژگی فردی مانند صفات ذاتی، زمینه فرهنگی مانند خانواده و ظرفیت بالقوه رهبری

[۱] Day & Sin

مانند آرزوهای رهبری است می‌تواند در میزان اعتقاد فرد به رهبری و همچنین میزان پذیرش و اثرگذاری سازوکارهای توسعه هویت رهبری مانند آموزش‌های انفرادی، توسعه درونی و توسعه روابط بین فردی تاثیر مستقیم بگذارند. همچنین زمینه سازمانی که شامل نوع کسب و کار مانند میزان مقاومت شرکت و ساختار حمایتی مانند ساختار و فرهنگ سازمانی و سیستم اداری و بودجه ریزی است، اگر در وضعیت مطلوبی باشد می‌تواند باعث شوند تا سازوکارهایی مناسبی در سازمان جهت ارتقای توسعه هویت رهبری پیاده سازی شوند و از فرهنگ رهبری و مشارکت پشتیبانی کنند. طبیعتا میزان اعتقاد سازمان به توسعه هویت رهبری را می‌توان در ساختار حمایتی آن جستجو کرد. همچنین تاثیر همکاران مانند به رسمیت شناختن باعث می‌شود سازوکار توسعه روابط بین فردی و نفوذ در صورت ایجاد توسط سازمان بصورت اثربخشی پیاده‌سازی شود. همانطور که گفته شد زمینه اجتماعی شامل محیط‌های علمی، اجتماعی و سیاسی، فرهنگی و تجاری است. محیط علمی مانند مدرسه می‌تواند در تقویت علاقمندی و تمرین رهبری از کودکی بسیار تاثیرگذار باشد. اثرات هنجارهای اجتماعی و وابستگی‌های سیاسی و همچنین نیروهای فرهنگی بر سازمان و کارکنان می‌تواند باعث شود تا رهبران سبک خاصی از رهبری را جهت مواجهه با آن اثرات پیش بگیرند و در نوع رابطه و حمایت خود از کارکنان و همچنین حمایت از منافع سازمان و سایر ذینفعان تجدید نظر کنند. همچنین اثرات محیط کسب و کار می‌تواند در نوع تعاملات رهبر با شرکت‌ها، رقبا و اتحادیه‌ها تحت شعاع قرار دهد که در نهایت به تقویت هویت رهبری جمعی منجر شود. البته زمینه اجتماعی در تقویت سازوکارهای یادگیری گروهی، تجربیات شغلی و روابط بین فردی نیز تاثیرگذار است. بخش زمینه‌ها در این چارچوب تایید می‌کند که افراد با زمینه‌های متفاوت دارای هویت‌های رهبری متفاوتی هستند، بنابراین روش‌های یکسان برای توسعه رهبران مناسب نیست. همچنین در فرایند توسعه هویت رهبری، در بخش زمینه و محیط ضروری است ابعادی که تغییر در آنها به راحتی امکان پذیر نیست مانند ویژگی‌های شخصیتی، جنسیت، مذهب، قومیت، محله، طبقه اجتماعی و ... مورد ملاحظه قرار گرفته و مدیریت شوند. همانطور که تحقیقات نشان می‌دهد که یک طرح واحد برای ابتکارات توسعه رهبری تأثیر یکسانی بر همه نخواهد داشت[٦]. بخش سازوکارها یا مکانیزم‌های پژوهش نیز همین نتیجه را نشان می‌دهد. مکانیزم‌های استخراج شده بیانگر این موضوع است که جهت ارتقا و توسعه هویت رهبری باید

مدل توسعه‌ای چندگانه‌ای طراحی شود. صرفا آموزش‌هایی که عموما در سازمان‌ها به صورت سنتی برگزار می‌گردد تاثیر چندانی بر رشد رهبر نخواهد داشت و باید از طریق آموزش‌های رسمی مانند دوره‌های آموزشی، آموزش‌های غیررسمی مانند مربی گری، یادگیری تجربی مانند روش آزمون و خطا و الگوبرداری، آموزش‌های انفرادی برای فرد انجام گیرد. همچنین در یک فضای گروهی، تیمی و مشارکتی لازم است با روش‌هایی مانند بحث‌های گروهی، تبادل نظر و کارگروهی ضمن ارتقای سینرژی و همکاری بین افراد، یادگیری گروهی تحقق یابد. ضمنا باید با ایجاد امکان تجربه پست‌های مدیریتی به افراد، اجازه اشتباه کردن و مواجه شدن با چالش‌ها به آنها، سازوکار تجربیات شغلی را برای آنها فراهم نمود. با توجه به تاکید ادبیات موجود بر توسعه هویت رهبری از فردی به سمت رابطه‌ای و سپس جمعی، چنین استنباط می‌شود که توسعه روابط، موضوعی مهم در این چارچوب باشد لذا یکی از سازوکارهای اساسی طبق چارچوب ارائه شده، توسعه روابط بین فردی و تفویض اختیار است. این مهم از طریق تعامل با همتایان، توسعه روابط با همکاران، تسهیل گری، شبکه سازی و تفویض اختیار و تصمیم گیری حاصل می‌گردد. همچنین در نهایت نیاز است ابزارهایی جهت توسعه فردی مانند خودشناسی، تقویت اعتماد به نفس و هدف‌مندی و انتقادپذیری ایجاد شود تا فرد از نظر درونی نیز ارتقا یافته و آماده رهبری دیگران شود. بهره گیری از مجموع این سازوکارها توسط سازمان باعث می‌شود هویت رهبری فرد تحت تاثیر سایر شرایط که گذر زمان و طول عمر رهبری است، ارتقا یابد که در نتیجه آن پیامدها حاصل شوند. با توجه به چارچوب پژوهش ارتقای هویت رهبری فرد، رویدادها یا پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی را به دنبال خواهد داشت. در پیامدهای فردی از یک طرف در اثر توسعه هویت رهبر و اعمال رهبری موثر، تعهد، روحیه و انگیزه کارکنان افزایش خواهد یافت و از طرف دیگر فرد رهبر از نظر اخلاقی، انگیزه یادگیری رهبری، خودکارآمدی، نگرش و خودآگاهی ارتقا یافته و استرس کمتری را تجربه خواهد کرد. همچنین مهارت‌ها و شایستگی‌های رهبری، توان حل مسئله و مواجهه با موقعیت‌های پیچیده و توان توسعه دیگران در او افزایش یافته و در نهایت منجر به پیامدهای عملکردی مانند توانایی عبور از چالش‌ها، پیشرفت فردی، ارتقای رابطه با دیگران، نفوذ بیشتر و افزایش اثربخشی خواهد شد. همچنین ارتقای هویت رهبران منجر به بقا و موفقیت بیشتر سازمان، ارتقای منافع جمعی برای تمامی ذینفعان و در نهایت کمک به جامعه از جنبه‌های

مختلف مانند کنشگری‌های اجتماعی یا تزریق آرامش و ثبات به جامعه خواهد شد. لذا چارچوب پژوهش بیانگر این موضوع است که بین زمینه‌ها، مکانیزم‌ها، شرایط و پیامدها (ساختارها، سازوکارها، شرایط و رویدادها) روابط متقابل و هماهنگی برقرار است و ایجاد و اجرای سازوکارهای صحیح و چندگانه در بستر شرایط و ساختارهای متناسب، می‌تواند منجر توسعه هویت رهبری و در نهایت پیامدهای مناسب گردند. در نهایت بیان می‌شود که چارچوب توسعه هویت رهبری ارائه شده بیانگر این است که اگر با در نظر گرفتن زمینه و محیط تاثیرگذار بر توسعه هویت رهبری و مدیریت، تقویت و اصلاح آنها بتوان سازوکارهای توسعه هویت رهبری را به درستی و با لحاظ نمودن سایر شرایط موثر بر فرایند توسعه هویت رهبری، طراحی، برنامه ریزی و اجرا نماید، در نهایت نتایج و پیامدهای مورد انتظار تحقق خواهد یافت و بر اساس آن توسعه هویت رهبری رهبران به صورت اثربخش تحقق یافته و هویت رهبری آنها از سطح هویت فردی به سمت هویت رابطه‌ای و سپس هویت جمعی حرکت نموده و توسعه خواهد یافت. در پایان موضوعات زیر برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌گردد:

- بررسی تجربی چارچوب پیشنهادی: این پژوهش می‌تواند شامل مطالعات موردی در سازمان‌های مختلف باشد تا تأثیرات این چارچوب بر عملکرد و رفتارهای رهبری را بررسی کند.

- بررسی تاثیرات فناوری بر هویت رهبری: با توجه به پیشرفت‌های فناوری و تأثیر آن بر محیط کار، می توان چگونگی تأثیر فناوری‌های نوین بر توسعه هویت رهبری را بررسی کرد.

- تحلیل طولی: بررسی و تحلیل طولی توسعه هویت رهبری می‌تواند به شناسایی تغییرات و تحولات در هویت رهبری در طول زمان و در پاسخ به شرایط مختلف کمک کند.

- توسعه ابزارهای سنجش: شناسایی و توسعه ابزارهای سنجش و ارزیابی هویت رهبری، می‌تواند به سایر محققان در ارزیابی و بهبود فرآیندهای توسعه هویت رهبری کمک کند.

۷- منابع

[۱] Gracanac, A., Djokic, D., & Djokic, V. (۲۰۲۱). Contemporary identification of future leaders in the affirmation of human resiurces. MEST Journal, ۹(۲). DOI: ۱۰,۱۲۷۰۹/mest.۰۹,۰۹,۰۲,۰٤

[۲] Uhl-Bien, M., & Arena, M. (۲۰۱۸). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. The leadership quarterly, ۲۹(۱), ۸۹-۱۰٤. DOI: ۱۰,۱۰۱٦/j.leaqua.۲۰۱۷,۱۲,۰۰۹

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ

[۱۶] Yazdani, P., Shirazi A., Rahimnia F. & Mortazavi S. (۲۰۲٤). Expected Achievements of Global Transformational Leadership: A Case Study of the Iranian Ministry of Energy. Management Research in Iran , ۲۸(۲),۱۲۰-۱۰۱ .[in Persian].

[۱۷] Zheng, W., & Muir, D. (۲۰۱٥). Embracing leadership: A multi-faceted model of leader identity development. Leadership & Organization Development Journal, ۳٦(٦), ٦۳۰-٦٥٦. DOI: ۱۰,۱۱۰۸/LODJ-۱۰-۲۰۱۳-۰۱۳۸

[۱۸] McCarron, G. P., McKenzie, B. L., & Yamanaka, A. (۲۰۲۳). Leadership identity development. New Directions for Student Leadership, ۲۰۲۳(۱۷۸), ۳۱-٤۳. DOI: ۱۰,۱۰۰۲/yd.۲۰٥٥۲

[۱۹] Egan, C., Shollen, S. L., Campbell, C., Longman, K. A., Fisher, K., Fox-Kirk, W., & Neilson, B. G. (۲۰۱۷). Capacious model of leadership identities construction. Theorizing women and leadership: New insights and contributions from multiple perspectives, ٤۰-۱۲۱. DOI:۱۰,۱۰۰۲/jls.۲۱٦۲۲

[۲۰] Rocco, M. L., & Priest, K. L. (۲۰۲۳). Extending the scope of leadership identity development. New Directions for Student Leadership, ۲۰۲۳(۱۷۸), ۱۰٦-۱۱۷. DOI: ۱۰,۱۰۰۲/yd.۲۰٥٥۹

[۲۱] Owen, J. E. (۲۰۲۳). Deepening leadership identity development. New directions for student leadership, ۲۰۲۳(۱۷۸), ۱۱-۲۰. DOI: ۱۰,۱۰۰۲/yd.۲۰٥٥۰

[۲۲] Seo, G. (۲۰۲۱). Youth Leadership Identity Development Through a Sports-Based Youth Development Program. The University of North Carolina at Greensboro.

[۲۳] Bani Fazel, S., Babaei Zakliki, M. A. & Hossein Zadeh Shahri. (۲۰۲۱). Presenting a model for agile supply chain with a meta-synthesis approach. New research in decision making, ٦(۲), ۱٥٦-۱۷۹. DOR: ۲۰,۱۰۰۱,۱,۲٤۷٦٦۲۹۱,۱٤۰۰,٦,۲,۷,۷.[in Persian].

[۲٤] Kamali, Y .(۲۰۱۷) .Meta-synthesis methodology and its application in public policy .Policy Quarterly, ٤۷(۳), ۷۲۱-.۷۳٦. DOI: ۱۰,۲۲۰٥۹/jpq.۲۰۱۷,٦۲۸٦۱.[in Persian].

[۲٥] Moghadam Far, S. R., Moghimi, S. M., Rahbar, F & ,.Yazdani, H .(۲۰۲۲) .A conceptual framework for explaining organizational resilience against corruption in Iranian state economic organizations inspired by the ontology of critical realism .Public Management, ۱٤(۱), ٤-۲۸. DOI: ۱۰,۲۲۰٥۹/JIPA.۲۰۲۱,۳۲۹٥۱٤,۳۰۱٤.[in Persian].

[۲٦] Salsabil, M., Rafiei Atani, A., & Bonadi N. (۲۰۲۲). Explaining the consumer decision-making model based on cognitive and behavioral sciences using the meta-synthesis method. Modern Research in Decision Making, ۷(۲), ۸۸-۱۰۹. DOR: ۲۰,۱۰۰۱,۱,۲٤۷٦٦۲۹۱,۱٤۰۱,۷,۲,٤,۷.[in Persian].

[۲۷] Khastar, H .(۲۰۰۹) .A method for calculating the reliability of stage coding in research interviews .Scientific Research Journal of Humanities Methodology, ۱٥(٥۸), ۱٦۱-۱۷٤.[in Persian].

پژوهش‌های مدیریت در ایران ـــــــ