

## اعتباریابی مقیاس جهان بینی رهبری مدیران مدارس دولتی

جعفر ترک زاده<sup>۱</sup> و زهرا نجفی<sup>۲</sup>

Received: 23/08/2018

Accepted: 22/08/2019

صفحات: ۲۶۹-۲۵۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۶/۰۱

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۳۱

### چکیده

هدف کلی از انجام این پژوهش، اعتباریابی مقیاس جهان بینی رهبری مدیران در مدارس دولتی بود. این مقیاس فرم خلاصه شده جهان بینی رهبری (Torkzadeh & Jafari (2012) و مشتمل بر ۳۰ گویه با طیف لیکرت است که براساس چارچوب جهان بینی رهبری (Wexler (2006، توسعه یافته و شامل چهار زیرمقیاس جهان بینی رهبری کارآفرینی، شبکه‌ای، اجتماعی و تنظیمی می‌باشد. هر یک از این چهار نوع جهان بینی رهبری نیز خود دارای ابعاد نوع عقلانیت، خلاقیت، الگوهای زمان، تغییر، اصول اخلاقی و سبک رهبری می‌باشند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه دولتی شیراز بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب دوره تحصیلی) و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۶۹ نفر انتخاب گردیدند. به منظور سنجش روایی پرسشنامه از دو روش تحلیل گویه و تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول و دوم و جهت سنجش پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج تحلیل گویه حاکی از همبستگی معنادار هر یک از زیرمقیاس‌ها با نوع جهان بینی رهبری مربوطه بود. نتیجه تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول و دوم نیز نشان داد که هر یک از زیرمقیاس‌ها از روایی بالایی برای تبیین نوع جهان بینی رهبری مربوطه برخوردار می‌باشند. همچنین بر اساس مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مقیاس و زیرمقیاس‌های مربوطه، مطلوب ارزیابی شده است. در مجموع نتایج حاصل، قابلیت کاربرد مقیاس تدوین شده را برای پژوهش‌های میدانی در زمینه موضوع خود نمایان ساخت.

کلیدواژه‌ها: جهان بینی، رهبری، مدارس دولتی، اعتباریابی

### مقدمه

۱- دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز، شیراز- ایران  
۲- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز، شیراز- ایران

سازمان‌های آموزشی، به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه شکوفایی در جامعه نقش اصلی را بر عهده‌دارند. از یک‌سو استعدادها و توانمندی‌های درونی افراد جامعه را شکوفا کرده و از سوی دیگر می‌توانند راه استقلال، پیشرفت و توسعه‌ی هر کشور را مهیا نمایند. همه‌ی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی برای اینکه بتوانند در جهت اهداف متعالی پیش بروند نیازمند رهبری موفق و اثربخش هستند. به عبارتی، رمز موفقیت هر نوع سازمان و موسسه آموزشی به مدیریت و رهبری آن بستگی دارد. رهبران با انتخاب سبک‌های مختلف می‌توانند فرآیندهای داخلی و خارجی سازمانی را جهت کسب اهداف سازمانی تسهیل نمایند و با عملکردهای اثربخش از مدارس به‌عنوان یک کل حمایت کنند (Kim, Kim & Kim, 2011).  
 براین اساس بسیاری از صاحب‌نظران و محققان به رهبری به‌عنوان یک عامل کلیدی برای حل تعارض‌های ویرانگر و هدایت سازمان به‌سوی موفقیت تأکید دارند (Koo & Choi, 2000) و بیان می‌دارند که اثربخشی عملکرد کارکنان و به دنبال آن اثربخشی مدارس، به ماهیت رهبری درون مدرسه بستگی دارد، و ویژگی کلیدی مدارس تراز اول، وجود رهبران برجسته است (Yasini, 2013; Abbasian & Yasini, 2013). در واقع تنها در پرتو رهبری اثربخش، سازمان‌ها از توانمندی، استقلال، پویایی، انعطاف‌پذیری و سازگاری با محیط، پاسخگویی و مشروعیت لازم بهره‌مند می‌شوند (Saatchi & Pourshouei, 2005). در این میان اثربخشی راهبردها و اقدامات رهبری نیز متأثر از طرز تفکر، شخصیت و کیفیت جهان‌بینی رهبران است (Koltko-Rivera, 2004; Souba, 2011; Valk, Belding, Crumpton, Harter & Reams, 2011).  
 جهان‌بینی به معنای نگاه به جهان، چارچوبی را ایجاد می‌کند که از طریق آن فردی جهان را تفسیر و با آن تعامل می‌کند (Wallace, 2007). آن‌ها فرضیه‌های شناختی و عاطفی را شامل می‌شوند که بر پایه تعریفی از واقعیت‌ها هستند و افراد زندگی‌شان را بر اساس آن‌ها مدیریت می‌کنند (Madden, 2014). جهان‌بینی‌ها در سکوت و در پشت‌صحنه به کار می‌روند، به‌گونه‌ای که به نظر می‌رسد وجود ندارند، اما آن‌ها حضور خود را در رفتارها و مواردی که احساس می‌کنیم نشان می‌دهند (Skovira & Harman, 2006). از این‌رو بر اساس نتیجه‌گیری‌ها، چشم‌اندازها و یا فریم‌های رهبران مشخص می‌شود، چراکه هیچ‌کس دستیابی مستقیم به ذهنیت دیگران ندارد (Valk & et al 2011). در این راستا (Wexler 2006) جهان‌بینی‌ها را مشتمل بر چهار نوع کارآفرینی<sup>۱</sup>، شبکه‌ای<sup>۲</sup>، اجتماعی<sup>۳</sup> و تنظیمی<sup>۴</sup> می‌داند و معتقد است جهان‌بینی‌ها بر مبنای آنچه ما نسبت به هستی و محیط پیرامون خود برداشت و احساس می‌نماییم به وجود می‌آیند و تنها

1. entrepreneurial Worldview  
 2. network Worldview  
 3. communitarian Worldview  
 4. regulatory Worldview

می‌توان با بررسی چارچوب‌ها، الگوها، رفتارها، ارزش‌ها و فرهنگ‌های هریک از جهان‌بینی‌ها به تشخیص و شناسایی آن‌ها پرداخت و متناسب با شرایط و اقتضات موقعیتی و مطلوبیت‌های اساسی سازمان به اتخاذ و به‌کارگیری از آن‌ها پرداخت (Torkzadeh & Jafari, 2012). بر اساس مطالعات انجام‌شده، بین جهان‌بینی رهبری مدیران با عناصری مانند ساختار سازمانی (Azad, 2014, Torkzadeh & Jafari, 2012) و بلوغ جو (Dehghan, 2014) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در مطالعات دیگر این نتیجه به‌دست‌آمده است که جهان‌بینی رهبری پیش-بینی کننده تصویر بیرونی سازمان (Barati, 2015)، توان پاسخگویی سازمان به محیط (Azad, 2014؛ Barati, 2015, Najafi, 2018) و انسجام سازمانی (Torkzadeh & Najafi, 2018) می‌باشد. بنا به گزارش (Valk & et al, 2011; Valk, 2010) نیز جهان‌بینی رهبری مدیران با نحوه فکر کردن و عملکرد مدیران، در ارتباط است.

براین اساس می‌توان گفت با توجه به رسالت مدارس، به‌عنوان سازمان‌هایی که تمامی ابعاد جامعه به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از آن انتفاع می‌جویند و با در نظر گرفتن نقش تعیین‌کننده چشم‌انداز فکری و جهان‌بینی رهبران مدارس در اثربخشی و توسعه رهبری (Koltko-Rivera, Wexler, 2006; Valk & et al 2011 2004; Valk, 2010)، رفتار اخلاقی رهبری (Isaac, 2009; Mostovicz, Kakabadse & Kakabadse, 2009)، خط سیر پیشرفت سازمان و نحوه پاسخگویی مدارس به سخت‌ترین چالش‌های محیطی (Visser, 2005, Souba, 2011) پایش مستمر جهان‌بینی مدیران مدارس، نه‌تنها به پیشرفت و موفقیت علمی کشور کمک خواهد کرد، بلکه به حفظ و بقای مدارس در محیط رقابتی منجر خواهد شد. بنابراین مدیران و مسئولان آموزش و پرورش باید بکوشند تا شناخت جامعی از نوع جهان‌بینی رهبران مدارس به دست آورند؛ تا از این طریق زمینه اثربخشی مدارس را فراهم نموده و شرایط لازم را جهت بالا بردن توان سازمان در شناسایی و پاسخگویی به‌نگام و سریع به نیازهای محیطی را فراهم آورند. همچنین این دانش به ما کمک می‌کند تا مفهوم رهبری را به‌عنوان یک تجربه اجتماعی و مشترک درک کنیم و توجه خود را نسبت به دیدگاه متقاضیان رهبری در مدارس افزایش دهیم. به‌نوبه خود، این بینش می‌تواند برای اطلاع‌رسانی در برنامه درسی آموزشی آموزه‌های رهبری در دانشگاه‌ها و کمک به توسعه دانش‌آموزان، فارغ‌التحصیلان و توانایی‌های آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد (Vulinovich, 2017). این در حالی است که تا آنجا که نگارندگان بررسی کرده‌اند پژوهش جامعی در این خصوص در مدارس گزارش نشده است و از معدود پژوهش‌های که در چند سال اخیر پیرامون این سازه در دانشگاه اجرا شده است می‌توان به پژوهش (Torkzadeh & Jafari, 2012, Dehghan, 2014)؛ Azad (2014) و Barati (2015) اشاره داشت.

البته آگاهی از نوع جهان بینی رهبری مدیران مدارس، مستلزم به کارگیری ابزار و وسایل دقیقی است که به طور جامع و کل نگر همه شاخص ها و مؤلفه های مؤثر بر نوع جهان بینی رهبری را شناسایی و ارزیابی کند. لازم به ذکر است که در این خصوص برای نخستین بار مقیاس جهان بینی رهبری توسط (Torkzadeh & Jafari (2012 بر اساس چارچوب رهبری (Wexler (2006 تدوین شد و روایی و پایایی آن در بین اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه شیراز سنجیده شد. مقیاس مذکور که شامل ۶۲ گویه است به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱)) درجه بندی شده است. در این مطالعه تلاش شد با توجه به طولانی بودن مقیاس مذکور، و در نتیجه وقت گیر بودن پاسخ به گویه ها که خود بی رغبتی پاسخگو را فرامی خواند فرم خلاصه شده مقیاس تدوین و اعتبار یابی شود؛ تا از این طریق هم استفاده از این سازه و سنجه مربوط در پژوهش های میدانی آسان تر شود و هم به پژوهشگران، مدیران و مسئولان آموزش و پرورش در شناسایی نوع جهان بینی حاکم بر مدارش یاری شود. نظر به آنچه گفته شد، در این پژوهش تلاش شد به این سؤال پاسخ داده شود که آیا فرم خلاصه شده مقیاس جهان بینی رهبری، از روایی و پایایی لازم برخوردار است؟

## مبانی نظری

### جهان بینی رهبری

جهان بینی در زبان انگلیسی (Worldviews) از کلمه آلمانی weltanschauung به معنای " نگاه به جهان " می آید و این به ادراکات جهانی گسترده اشاره می کند که از طریق آن فردی جهان را تفسیر و با آن تعامل می کند (Wallace, 2007). به عبارتی جهان بینی ها بازتابی از دنیای درونی فرد یا جامعه ارائه می دهند و آن ها مشخص می سازند که چگونه فرد با جهان اطراف ارتباط برقرار کند (Moghalu, 2017). (Wexler (2006 معتقد است جهان بینی رهبری بر مبنای آنچه ما نسبت به کل هستی (جهان درون و جهان بیرون) برداشت، ادراک، دریافت و احساس می نماییم، به وجود می آیند. جهان بینی ها افراد را به سمت آیین ها و اقدامات اساسی راهنمایی و هدایت می کنند، به افراد کمک می کنند که از عهده ای اطلاعات ناقص و معتبر بر آیند؛ به آن ها اطمینان می دهند که باید بر روی زمان، انرژی و علائق، سرمایه گذاری کنند. با انتخاب یک جهان بینی متناسب با شرایط و اقتضات محیط متحول و متغیر می توان با برنامه ریزی و استفاده از فناوری روز به سوی آینده ای مطلوب تر با مشکلات کمتر سوق پیدا کرد. در این قسمت، چهار نوع جهان بینی رهبری که به زعم (Wexler (2006 در سطح جهان قابلیت کاربرد دارند، معرفی می شود.

الف) جهان‌بینی کارآفرینی: این نوع جهان‌بینی به رهبرانی اشاره دارد که از طریق کنترل و ایجاد رقابت، سازمان خود را هدایت می‌کنند. لذا این نوع رهبری نیل به موفقیت در دستیابی به مطلوبیت‌ها را منوط به کیفیت منابع انسانی، مالی و همچنین ایجاد نوعی رقابت بین افراد می‌داند، براین اساس می‌توان گفت این نوع رهبری در سطح عملیاتی و کاربردی سازمان قرار دارد و به رهبری فرصت‌طلب مشهور است. رهبران فرصت‌طلب با تأکید بر کنترل بالا و رقابت بیرونی بر آن هستند که موفقیت و سود بیشتری را به دست آورند. تا جایی که با ضربه زدن به دیگران به انجام خواسته‌های خود اقدام می‌کنند. شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی کارآفرینی که بر اساس تئوری رهبری (Wexler, 2006) استخراج و تنظیم شده است، در جدول (۱) ذکر گردیده است.

جدول شماره ۱: شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی کارآفرینی

دیدگاه رهبری	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
جهان‌بینی کارآفرینی	نوع رهبری	رهبری فرصت‌طلب: تأکید رهبران بر رقابت در راستای موفقیت سازمان؛ ارزیابی نتیجه عملکرد زیردستان؛ فراهم کردن زمینه مناسب برای مدیریت کسب سود.
	نوع عقلانیت	عقلانیت مادی: تأکید بر رقابت جهت دستیابی به مطلوبیت‌ها؛ تأکید بر موقعیت‌های مادی جهت دستیابی به جایگاه والا.
	تغییر	خلق مجدد: رونوشت برداری و تقلید رهبران فرصت‌طلب؛ پذیرش تغییر، در صورتی که مزایایی برای سازمان همراه داشته باشد.
	اصول اخلاقی	اصول اخلاقی بر مبنای پیامد مطلوب: احتساب سنت‌شکنی به‌عنوان یک اصل اخلاقی؛ رعایت حداقل قوانین و مقررات به‌عنوان یک اصل اخلاقی.
	الگوهای زمان	در زمان حال بودن: افزایش سود و منفعت در بازارهای در حال تغییر در زمان حال؛ فراموشی تجارب گذشته و توجه و تأکید بر ویژگی و موقعیت کنونی.
	خلاقیت	خلاقان، پیشنهادکنندگان موفق اولیه هستند: خلاقان به موارد مختلف توجه می‌کنند؛ تجربه کسب کردن از خطاها و اشتباهات؛ پیش‌بینی اقدامات دیگران.

(Torkzadeh &amp; Jafari, 2012)

ب) جهان‌بینی شبکه‌ای: رهبرانی که دارای دیدگاه جهان‌بینی رهبری شبکه‌ای هستند، با استفاده از فناوری، ابداع و نوآوری و ابتکار عمل، سازمان خود را هدایت می‌کنند. رهبران دانش با تأکید بر انعطاف‌پذیری و رقابت بیرونی بر آن هستند که از افراد خلاق و ایده‌های برتر حمایت کنند. بنابراین این نوع رهبری دستیابی به مطلوبیت‌های سازمان را منوط به همراه بودن با تغییرات، محور قرار دادن دانش، شهرت و اعتبار اعضاء سازمان می‌داند و به رهبری دانش مشهور گشته

است. رهبران دانش با تأکید بر انعطاف‌پذیری و رقابت بیرونی بر آن هستند که از افراد خلاق و ایده‌های برتر حمایت کنند، چون هنگامی که شبکه‌های خلاق از قوه خلاقیت خود محروم می‌شوند، جامعه نیروی پویای ایجاد تجربه و تغییر را از دست می‌دهد. به عبارت دیگر، رهبران دانش مسبب بروز ایده‌های جدید و نوآوری محسوب می‌شوند. شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی شبکه‌ای که بر اساس تئوری رهبری (Wexler (2006 استخراج و تنظیم شده است، در جدول (۲) ذکر گردیده است.

جدول شماره ۲: شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی شبکه‌ای

دیدگاه رهبری	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
نوع رهبری	رهبری دانش: احتساب رهبران به‌عنوان افرادی مبتکر و هادی جهت تولید دانش؛ تأکید بر روی توانمندسازی زیردستان؛ تأکید بر روی ارتباطات نزدیک.	
نوع عقلانیت	عقلانیت شبکه‌ای در برابر بحران: تفکر خارج از چارچوب مشخص و معین، به‌منظور دستیابی به انتخاب‌ها و عقاید جدید برای کاهش بحران؛ ایجاد و اختصاص شبکه مشارکتی متشکل از بهترین اذهان و عملکرد برای مقابله با بحران؛ تأکید بر فعالیت‌های تیمی؛ تعیین مشوق‌ها و ایجاد انگیزه برای افراد در راستای پیشرفت‌های غیرمنتظره.	
جهان‌بینی شبکه‌ای	تغییر	اصول اخلاقی اکتشافی: اتخاذ اصل اخلاقی بر مبنای نوآوری و فناوری ناشی از آن، جهان‌شمول شدن اصول اخلاقی.
اصول اخلاقی	طراحی آینده از قبل: توجه به گذشته به‌طور گزینشی؛ پیش‌بینی آینده بر اساس تجارب گذشته و وضعیت کنونی سازمان؛ طرح ادعایی برای ایجاد جامعه‌ی بهتر.	
الگوهای زمان	خلاقان، تولیدکننده و محرک دیگران هستند؛ ایجاد مهارت‌ها و تأکید بر روی نوآوری و خلاقیت؛ کارکردن مطابق با محدودیت‌ها؛ تأکید بر پیشرفت و توسعه سازمان با برقراری ارتباط با محیط کار.	
خلاقیت	عقلانیت اکتشافی: تأکید بر وحدت و پیوستگی بین افراد؛ تأکید بر نوآوری و ابتکار.	

(Torkzadeh & Jafari, 2012)

ج) جهان‌بینی اجتماعی: جهان‌بینی اجتماعی به رهبرانی اشاره دارد که با تأکید بر رقابت گروهی، انعطاف‌پذیری، گفتگو و ارزش‌های فرهنگی، سازمان خود را هدایت می‌کنند. لذا این نوع رهبری دستیابی به مطلوبیت‌های سازمان را منوط بر ارزش‌های مشترک گروه، همکاری گروهی و ارتباطات تأکید دارد. رهبری در این نوع جهان‌بینی، رهبری مشارکتی نامیده می‌شود. رهبران مشارکتی با تأکید بر رقابت درونی و انعطاف‌پذیری بر آن هستند که ارزش‌ها و فرهنگ مشترک افراد، روحیه همکاری و مشارکت بین آنان را تقویت کنند و از این طریق از به خطر افتادن سیستم که موجب می‌شود افراد روحیه خود را از دست داده و بدگمان شوند، جلوگیری کنند. شاخص‌ها و

مؤلفه‌های جهان‌بینی اجتماعی که بر اساس تئوری رهبری (Wexler 2006) استخراج و تنظیم شده است، در جدول (۳) ذکر گردیده است.

جدول شماره ۳: شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی اجتماعی

دیدگاه رهبری	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
جهان‌بینی اجتماعی	نوع رهبری	رهبری مشارکتی: همکاری گروهی؛ انجام فعالیت‌ها به صورت مشارکتی و تیمی؛ رهبران حامی و هدایتگر امور زیردستان؛ توسعه شبکه‌های ارتباطی؛ استفاده از منابع انسانی و مالی در راستای تحقق افراد.
	نوع عقلانیت	عقلانیت روانی-اجتماعی: تأکید بر همکاری بین افراد و مذاکره بین آن‌ها، تأکید بر گروه‌های اجتماعی.
	تغییر	توافق: پذیرش تغییر به عنوان انطباق جامعه با محرکات و موضوعات جدید؛ هماهنگی نظام با تغییرات محیطی؛ پذیرش تغییر به عنوان یک فرآیند یادگیری تنظیم شده.
	اصول اخلاقی	اصول اخلاقی بر مبنای قرارداد اجتماعی: محترم شمرده شدن سخنان یکدیگر در بین اعضا؛ پاداش دادن به صداقت و درستکاری.
	الگوهای زمان	استنتاج کردن از آینده: پرورش یادگیری و تطابق سازمان با جامعه از طریق تسهیل فرهنگ ارزش‌های مشترک؛ توجه به گذشته و حال و وفق دادن به موقع سازمان به آینده.
	خلاقیت	خلاقان دیگران را برای مقاصد مهم بیدار می‌کنند: خودآگاهی؛ کمک کردن به ایجاد آگاهی در دیگران؛ دستیابی به تعادل.

(Torkzadeh & Jafari, 2012)

د) جهان‌بینی تنظیمی: رهبرانی که از جهان‌بینی تنظیمی بهره می‌گیرند از طریق سیستم قانونی سلسله مراتبی، کنترل و رعایت قراردادهای قانونی، سازمان خود را هدایت می‌کنند. بنابراین این نوع رهبری تحقق مطلوبیت‌های سازمان را منوط بر حفظ وضع موجود، ثبات و پایداری و وفاداری افراد به سیستم دانند و به رهبری بوروکراتیک معروف شده است. رهبران بوروکراتیک تأکید بر قوانین و مقررات دارند و زیردستان خود را مطابق عدالت، در زیر چتر قوانین مورد حمایت قرار می‌گیرند. به عبارت دیگر مطابق با عدالت، همه افراد در زیر چتر قوانین مورد حمایت قرار می‌گیرند. رهبران بوروکراتیک با تأکید بر کنترل نزدیک و رقابت درونی سعی بر آن دارند که با تأکید بر سلسله‌مراتب و قوانین و مقررات، بقای سیستم را حفظ کنند. شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی تنظیمی که بر اساس تئوری رهبری (Wexler 2006) استخراج و تنظیم شده است، در جدول (۴) ذکر گردیده است.

## جدول شماره ۴: شاخص‌ها و مؤلفه‌های جهان‌بینی تنظیمی

دیدگاه رهبری	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
جهان‌بینی تنظیمی	نوع رهبری	رهبری بوروکراتیک: تأکید بر حفظ وضع موجود، نظارت بر اجرای برنامه‌ها در راستای قوانین و مقررات؛ عدم مبادله اطلاعات بین رهبر و زیردستان.
	نوع عقلانیت	عقلانیت عملی: رواج نظام سلسله مراتبی؛ تبعیت از قوانین تعیین‌شده؛ هماهنگی فعالیت‌ها و امور سازمانی؛ پیش‌بینی مشکلات؛ اقتدار سازمان رسمی نظم و انضباط نظام اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، ابلاغ سیاست‌ها خط‌مشی‌ها به‌صورت رسمی به زیردستان.
	تغییر	میزان‌سازی: کمترین تغییر و تبدیلات در روش‌های عملیاتی استاندارد؛ پذیرش تغییرات برنامه‌ریزی‌شده و تغییرات تنها زمانی پذیرفته می‌شود که باپایش و ثبات سازمان افزایش یابد.
	اصول اخلاقی	اصول اخلاقی پر مینای وظیفه است: اصول اخلاقی یعنی اطاعت از قوانین و مقررات؛ اصول اخلاقی یعنی رعایت رسوم و سنت‌ها.
	الگوهای زمان	امتیاز دادن به گذشته: به حداقل رساندن بلاتکلیفی با گردآوری، ذخیره و بازیابی اطلاعات و داده‌های گذشته؛ احترام به سنت‌ها و رسوم گذشته.
	خلاقیت	خلاقان، مشکلات سخت را حل می‌کنند: مهارت انجام امور روتین و مشخص شده؛ استفاده از داده‌ها و اطلاعات موجود.

(Torkzadeh &amp; Jafari, 2012)

در مطالعات و پژوهش‌های چندی به جهان‌بینی رهبری پرداخته شده است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره شده است. (2017) Vulinovich در پژوهشی کیفی با عنوان جهان‌بینی و چشم‌انداز ذینفعان رهبری در سازمان‌های درون بخشی ورزشی نیوزلند به این نتیجه دست‌یافت که در میان آموزه‌های رهبری مانند توانایی پیروان و درک پیروان، خودآگاهی، هوش هیجانی، توسعه و مدیریت روابط، چشم‌انداز و جهان‌بینی اجتماعی رهبران نقش و اهمیت ویژه‌ای در توسعه و موفقیت سازمان دارد. (2016) French در پژوهش خود در زمینه‌ی پست‌مدرن، معرفت‌شناسی و جهان‌بینی رهبری بیان می‌دارد صنعت رهبری باید هم‌زمان با تغییر زمان تغییر کند و روی آوردن به این کار مستلزم این است که رهبر جهان‌بینی و مفروضات خود را بررسی کند و باید پیروان، رهبران و سازمان‌ها را آموزش دهند تا به‌طور انتقادی تجزیه و تحلیل پیچیدگی‌های فرهنگ‌ها در سطح ملی و جهانی را فراگیرند، همچنین عنوان می‌دارد باید جهان‌بینی‌های فردی و جمعی را در درک متقابل معرفت‌شناختی پست‌مدرنیته درک کرد. (2011) Valk & et al در مطالعه‌ای تحت عنوان جهان‌بینی‌ها و رهبری: فکر کردن و عمل کردن به تصاویر بزرگ‌تر، به این موضوع پرداخته‌اند که چگونه مفهوم جهان‌بینی‌ها در مطالعات رهبری و مضامینی که از آن ناشی می‌شود استخراج



می‌گردد. آنان عنوان می‌کنند که رهبران با موضوعات ملی و جهانی با توجه به لنز و ساختار جهان‌بینی خود برخورد می‌کنند و جهان‌بینی رهبران نحوه فکر کردن و عملکرد آن‌ها را تعیین می‌کند. (Isaac Mostovicz, Kakabadse & Kakabadse (2009) در پژوهشی به بررسی جهان‌بینی در توسعه رهبری پرداخته‌اند و آن را به‌عنوان تنها عامل مؤثری که تضمین می‌کند که رهبران به‌طور مداوم رفتار اخلاقی خود را بهبود بخشند معرفی کرده‌اند. (Visser (2005) در پژوهش خود با عنوان جهان‌بینی و رهبری جهانی بیان می‌دارد که سازمان‌ها و ملت‌ها برای توسعه و پیشرفت نیاز به هفت نوع "سرمایه" از قبیل: فیزیکی، اقتصادی، فکری/عاطفی، معنوی/اخلاقی، محیط‌زیست، دولت و سرمایه اجتماعی دارند؛ برای تحقق این سرمایه‌ها رهبران نیازمند یک جهان‌بینی یکپارچه، از ضرورت و اهمیت این هفت نوع سرمایه در ذهن دارند تا بتوانند هم این سرمایه‌ها را ایجاد کنند و هم جهان‌بینی پیروانشان در مورد اهمیت و تسخیر این هفت نوع سرمایه را شکل دهند. نتایج پژوهش (Najafi (2018) تحت عنوان پیش‌بینی توان پاسخگویی به محیط بر اساس جهان‌بینی رهبری باواسطه انجام سازمانی در مدارس ابتدایی و متوسطه شهر شیراز نشان داد که انواع جهان‌بینی رهبری باواسطه انسجام سازمانی پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار توان پاسخگویی به محیط می‌باشند. در پژوهش (Barati (2015) ذکر شده است جهان‌بینی رهبری باواسطه توان پاسخگویی به محیط قادر است تصویر بیرونی سازمان را به‌طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کند. در پژوهشی دیگر (Azad (2014) به بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و پاسخگویی به محیط با واسطه‌گری جهان‌بینی رهبری در دانشگاه علوم پزشکی پرداخت. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که ساختار سازمانی پیش‌بینی کننده معنادار توان پاسخگویی به محیط است. همچنین ساختار سازمانی باواسطه جهان‌بینی رهبری نیز پیش‌بینی کننده معنادار پاسخگویی به محیط می‌باشد.

(Dehghan (2014) در پژوهشی به این نتیجه دست‌یافت که انواع جهان‌بینی رهبری با بلوغ جو دانشگاه، دارای رابطه معناداری است. انواع جهان‌بینی رهبری پیش‌بینی کننده معنادار بلوغ جو در دانشگاه بود و همچنین انواع جهان‌بینی رهبری و ساختار سازمانی به‌طور هم‌زمان، پیش‌بینی کننده معنادار بلوغ جو در دانشگاه می‌باشند. همچنین نتایج پژوهش (Torkzadeh & Jafari (2014) نشان داد که؛ از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی و کارمندان نوع جهان‌بینی رهبری در اکثر موارد پیش‌بینی کننده معنادار (مثبت و منفی) نوع جوسازمانی می‌باشد.

با توجه به مطالب مذکور و با نظر به اهمیت نوع جهان‌بینی رهبری مدیران در اثربخشی و پاسخگویی مدارس، لازم است که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش، ابزاری معتبر در این زمینه در دست داشته باشند تا با کسب آگاهی از وضعیت موجود، در صورت لزوم برای توسعه یا تغییر نوع جهان‌بینی رهبری مدیران اقدام نمایند، در این راستا، در این مطالعه تلاش شد با اعتبار یابی

فرم خلاصه شده مقیاس جهان بینی رهبری (Torkzadeh & Jafari (2012) ابزاری دقیق در اختیار پژوهشگران، برنامه ریزان و مسئولان آموزش و پرورش و دیگر سازمان ها قرار داده شود تا از این طریق، با ارزیابی آسان و شناسایی مستمر نوع جهان بینی رهبری مدیران، در جهت اثربخشی هر چه بیشتر تلاش های سازمانی مربوطه اقدام نمایند.

### روش شناسی

هدف کلی از انجام این پژوهش، اعتباریابی فرم خلاصه شده مقیاس جهان بینی رهبری بود و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی (۳۹۵۸ نفر) و متوسطه دولتی (۵۳۵۰ نفر) شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ بود، که با روش نمونه گیری تصادفی- طبقه ای (برحسب دوره تحصیلی) و بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۶۹ نفر برآورد گردید. در جدول ۵ تعداد افراد نمونه به تفکیک مقاطع نشان داده شده است.

جدول ۵: فراوانی و درصد حجم نمونه پژوهش

ردیف	مقاطع	حجم نمونه	درصد
۱	ابتدایی	۱۵۷	۴۲/۵
۲	متوسطه اول	۱۲۶	۲۳/۳
۳	متوسطه دوم	۸۶	۳۴/۲
۴	جمع کل	۳۶۹	۱۰۰

برای جمع آوری اطلاعات از فرم خلاصه شده مقیاس جهان بینی رهبری استفاده شد که شامل چهار زیرمقیاس جهان بینی رهبری در انواع کارآفرینی، شبکه ای، اجتماعی و تنظیمی است که هر یک از این چهار نوع جهان بینی رهبری خود دارای ابعاد نوع عقلانیت، خلاقیت، الگوهای زمان، تغییر، اصول اخلاقی و سبک رهبری هستند. این فرم خلاصه شده مشتمل بر ۳۰ گویه با طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد. که نحوه نمره دهی آن بدین شرح است: کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱). توزیع گویه ها برحسب انواع جهان بینی رهبری در جدول (۶) قابل مشاهده است.

جدول ۶: توزیع گویه های مربوط به مقیاس جهان بینی رهبری

زیر مقیاس ها	شماره گویه ها
--------------	---------------

۳-۱۳-۱۸-۲۴-۲۵-۲۷	جهان‌بینی کارآفرینی
۱-۶-۱۰-۱۹-۲۰-۲۳-۲۶-۳۰	جهان‌بینی شبکه‌ای
۵-۷-۹-۱۲-۱۴-۱۶-۱۷-۲۱-۲۲	جهان‌بینی اجتماعی
۲-۴-۸-۱۱-۱۵-۲۸-۲۹	جهان‌بینی تنظیمی

## یافته‌ها

## بررسی روایی و پایایی مقیاس جهان‌بینی رهبری

## الف) تحلیل گویه و آلفای کرونباخ

روایی و پایایی مقیاس جهان‌بینی رهبری (Torkzadeh & Jafari, 2012) نخستین بار در بین اعضای هیئت‌علمی و کارمندان دانشگاه شیراز سنجیده شد، که نتایج مربوطه در جدول شماره (۷) قابل مشاهده است.

جدول ۷: روایی و پایایی مقیاس جهان‌بینی رهبری

زیر مقیاس	طیف ضرایب همبستگی	سطح معناداری	پایایی
کارآفرینی	۰/۵۲-۰/۷۸	۰/۰۰۰۱	۰/۸۶
شبکه‌ای	۰/۴۸-۰/۸۴	۰/۰۰۰۱	۰/۹۴
اجتماعی	۰/۴۰-۰/۸۲	۰۰/۰۰۹-۰/۰۰۰۱	۰/۸۸
تنظیمی	۰/۵۰-۰/۷۴	۰/۰۰۰۱	۰/۸۹

در پژوهش حاضر نیز روایی و پایایی فرم خلاصه‌شده مقیاس جهان‌بینی رهبری (Torkzadeh & Jafari, 2012) با استفاده از روش تحلیل گویه (ضریب همبستگی بین گویه‌ها با نمره کل) و آلفای کرونباخ محاسبه گردید که در جدول (۸) نشان داده شده است. همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود نتایج به‌دست‌آمده حاکی از روایی مطلوب انواع جهان‌بینی رهبری می‌باشد. همچنین ضرایب پایایی حاصل از ابزار مورد استفاده با توجه به تعداد گویه‌های هر یک از انواع جهان‌بینی رهبری مورد تأیید و در سطح مطلوبی است.

جدول ۸: روایی و پایایی فرم خلاصه‌شده مقیاس جهان‌بینی رهبری

زیر مقیاس	طیف ضرایب همبستگی	سطح معناداری	پایایی
-----------	-------------------	--------------	--------

۰/۷۳	۰/۰۰۰۱	۰/۵۹-۰/۷۲	کارآفرینی
۰/۸۷	۰/۰۰۰۱	۰/۶۸-۰/۸۲	شبکه‌ای
۰/۸۷	۰/۰۰۰۱	۰/۵۷-۰/۷۸	اجتماعی
۰/۷۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶-۰/۶۹	تنظیمی

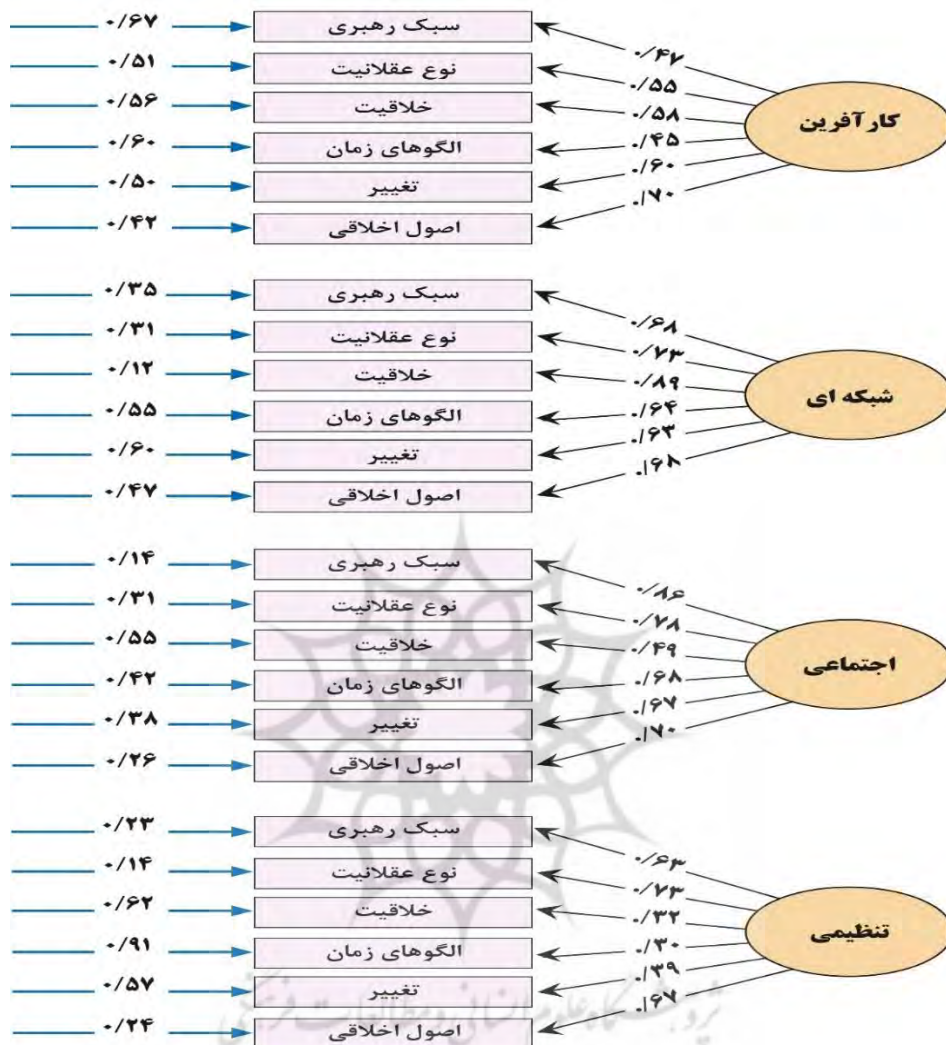
### الف) تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول

در ادامه مدل عاملی و ضرایب معناداری حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول ارائه شده است: مندرجات شکل ۱ نشان می‌دهد که در این مقیاس در نوع جهان‌بینی کارآفرینی بیشترین ضریب مربوط به زیرمقیاس اصول اخلاقی (۰/۷۰) و کمترین ضریب مربوط به زیرمقیاس الگوهای زمان (۰/۴۵)، در نوع جهان‌بینی شبکه‌ای بیشترین ضریب مربوط به زیرمقیاس خلاقیت (۰/۸۹) و کمترین ضریب مربوط به زیرمقیاس تغییر (۰/۶۳)، در نوع جهان‌بینی اجتماعی بیشترین ضریب مربوط به زیرمقیاس سبک رهبری (۰/۸۶) و کمترین ضریب مربوط به زیرمقیاس خلاقیت (۰/۴۹)، در نوع جهان‌بینی تنظیمی بیشترین ضریب مربوط به زیرمقیاس نوع عقلانیت (۰/۷۳) و کمترین ضریب مربوط به زیرمقیاس خلاقیت (۰/۳۲)، می‌باشد. همه ماده‌های مقیاس روی عامل (انواع جهان‌بینی) مربوطه بار مثبت و معنی‌دار، در سطح معناداری  $P < 0/0001$ ، داشته‌اند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

مؤلفه‌ها

نوع جهان‌بینی



شکل ۱: ضرایب حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول مقیاس جهان‌بینی رهبری

جدول ۹: شاخص‌های برازندگی مدل عاملی جهان‌بینی رهبری

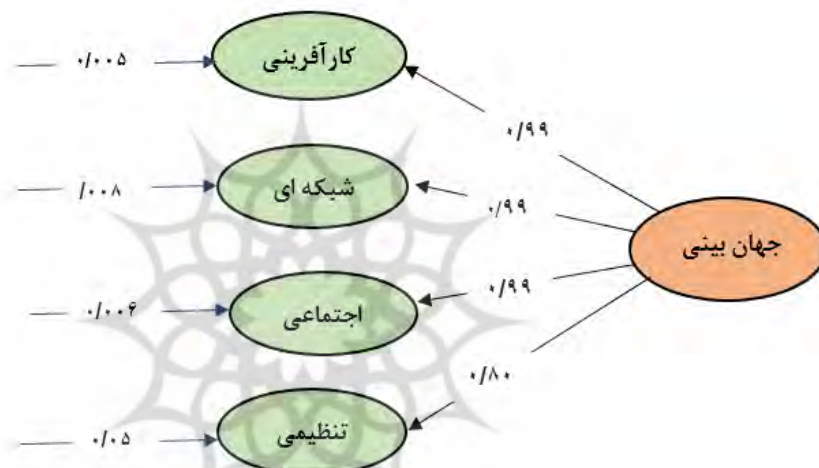
شاخص	$\chi^2$	Df	$\chi^2/df$	CFI	PCFI	RMSEA
مرتبه اول	۹.۶۳۲	۲۳۷	۲/۶۷	۰/۹۱	۰/۷۸	۰/۰۶

همان‌گونه که در جدول شماره ۹، مشاهده می‌شود، مقدار شاخص‌های  $\chi^2/df$ ، CFI، PCFI.

RMSEA به دست آمده در این پژوهش برای مقیاس جهان بینی رهبری با شاخص‌ها و ملاک‌های مطرح شده برای مقادیر مناسب شاخص‌های برازندگی همخوانی دارند.

### ب) تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم:

شکل شماره ۲، بار عاملی انواع مقیاس جهان بینی رهبری را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که هر کدام از انواع از روایی بالایی برخوردارند. به این ترتیب که نوع جهان بینی کارآفرینی با بار عاملی ۰/۹۹، نوع شبکه‌ای با بار عاملی ۰/۹۹، نوع اجتماعی با بار عاملی ۰/۹۹ و نوع تنظیمی با بار عاملی ۰/۸۰ مقیاس جهان بینی رهبری را تبیین می‌کنند.



شکل ۲: ضرایب حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم مقیاس جهان بینی رهبری

جدول ۱۰: شاخص‌های برازندگی مدل عاملی جهان بینی رهبری

شاخص	$\chi^2$	Df	$\chi^2/df$	CFI	PCFI	RMSEA
مرتبه دوم	۶۰۵.۳	۲۳۷	۲/۵۵	۹۱	۰/۷۹	۰/۰۶

همان گونه که در جدول ۱۰، مشاهده می‌شود، مقدار شاخص‌های  $\chi^2/df$ ، CFI، PCFI، RMSEA به دست آمده در این پژوهش برای مقیاس جهان بینی رهبری با شاخص‌ها و ملاک‌های مطرح شده برای مقادیر مناسب شاخص‌های برازندگی همخوانی دارند.

نتیجه‌گیری

اهمیت رهبری اثربخش و نقش آن در موفقیت و بهسازی مدارس بر هیچ کس پوشیده نیست. با توجه به این مهم، محققان و سیاست‌گذاران آموزشی همواره بر این باورند که رهبری ستون اصلی بهسازی مدرسه بوده و رهبران در تمامی سطوح مدارس نقش کلیدی در اصلاحات و اثربخشی‌ها دارند (Leithwood, patten & Jantzi, 2010). در این میان آنچه تفکر و اقدامات رهبران را متمایز می‌سازد چشم‌انداز فکری و جهان‌بینی آن‌هاست، که بر روی نتایج یک سازمان تأثیر اخص دارد (Valk & et al 2011).

نظر به اهمیت نوع جهان‌بینی رهبری مدیران به‌عنوان بنیادی‌ترین عامل در تأمین پاسخگویی (Asree, Zain & Rizal Razalli, 2010)، سازمانی موفق خواهد بود و به بقای خود در محیط کمک خواهد کرد که بر توسعه و کاربست جهان‌بینی‌های رهبری متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی تمرکز نماید. توجه به این امر در کلیه زمینه‌های فعالیت‌های اجتماعی محسوس و حیاتی است؛ اما این نیاز در نظام‌های آموزشی که نقش اساسی در گردش امور جامعه و تداوم و بقای آن دارند اهمیت بیشتری می‌یابد، چراکه جهان‌بینی‌ها اعمال، اقدامات و احساسات افراد را کنترل می‌کنند و محدودیت‌ها را مشخص می‌سازند و آنچه باید انجام گیرد و اینکه چگونه انجام پذیرد، چگونه هزینه‌هایی که از لحاظ سرمایه و انرژی در این راه صرف شود همه در مطالب موجود در جهان‌بینی رهبران است (Wexler, 2006). بنابراین شناسایی نوع جهان‌بینی رهبری مدیران و گزینش آن‌ها بر مبنای این چارچوب، اولین گام‌های مثبت و دارای توانایی بالقوه برای درک اثربخشی رهبری در موقعیت‌ها، سازمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف به‌ویژه در درازمدت است؛ که بایستی از سوی مدیران و مسئولان آموزش و پرورش مورد توجه ویژه قرار گیرد. در این راستا لازم است ابزاری مدون و معتبر برای پایش مستمر نوع جهان‌بینی رهبری مدیران در دسترس نظام‌های آموزشی و دیگر سازمان‌ها باشد؛ بنابراین در این پژوهش تلاش شد با اعتباریابی فرم خلاصه‌شده مقیاس جهان‌بینی رهبری (Torkzadeh & Jafari (2012) به تحقق این مهم کمک شود. نتیجه ارزیابی‌های به‌عمل‌آمده از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول و دوم حاکی از آن بود که مؤلفه‌های تدوین‌شده در مقیاس مذکور به‌خوبی تبیین‌کننده نوع جهان‌بینی رهبری مربوطه بوده و انواع جهان‌بینی رهبری (کارآفرینی، شبکه‌ای، اجتماعی و تنظیمی) از توان بالایی برای تبیین مقیاس جهان‌بینی رهبری برخوردار هستند. همچنین نتایج بیانگر روایی و پایایی مطلوب مقیاس است؛ به‌نحوی که هم‌اکنون این مقیاس، قابل‌استفاده و بهره‌برداری از سوی مدیران، محققان و کلیه دست‌اندرکاران نظام آموزشی، به‌منظور ارزیابی نوع جهان‌بینی رهبری مدیران است و پژوهشگران می‌توانند متناسب با نوع پژوهش خویش از مقیاس حاضر استفاده کنند. در پایان لازم است به محدودیت‌های پژوهش از جمله کمبود پیشینه و ادبیات تحقیق کافی در داخل و خارج از کشور در زمینه متغیر جهان‌بینی رهبری، همکاری محتاطانه معلمان نسبت به تکمیل پرسشنامه و

استفاده از پرسشنامه به‌عنوان تنها منبع گردآوری داده‌ها و محدودیت‌های ناشی از آن اشاره داشت.

#### منابع

- Asree, S., Zain, M., & Rizal Razalli, M. (2010). Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 500-516.
- Azad, Y. (2014). "Investigating the relationship between the type of organizational structure and responding the environment by interference of the type of leadership worldview: a study conducted in Shiraz University of Medical Sciences". aa strr's tsss is. Faculty of Education Sciences and Psychology, Shiraz University. [Persian]
- Barati, A. (2015). "Investigating the relationship between leadership worldview, the ability to respond the nature and exterior image in Mehr Arvand higher education Ittt itut"". aa strr's teeiis. Faculty of Education Sciences and Psychology, Shiraz University. [Persian]
- Dehghan, E. (2014). "Investigating the relationship between leadership worldview, the type of organizational structure and students' perception of the maturity of organizational atmosphere in Gilan University". aa tter's teeiis. Faculty of Education Sciences and Psychology, Shiraz University. [Persian]
- French, R. P. (2016). Deconstructing The End of Leadership: Postmodernity, Epistemology, and Worldviews. *SAGE Open*, 6(1), 2158244016628588.
- Isaac Mostovicz, E., Kakabadse, N. K., & Kakabadse, A. P. (2009). A dynamic theory of leadership development. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 563-576.
- Jafari, S. (2012). "Investigating the relationship between leadership worldview and organizational atmosphere in Shiraz University". aa strr's tsss is. Faculty of Education Sciences and Psychology, Shiraz University. [Persian]
- Kim, J. H., Kim, C. S., & Kim, J. M. (2011). Analysis of the effect of leadership and organizational culture on the organizational effectiveness of radiological tcnnll ggist'k kkkklgg vvirmmittt .. *Radiography*, 17(3), 201-206.
- Koltko-Rivera, M. (2004). Leadership and Worldview: What in the World is a Worldview?. *Review of General Psychology*, 8(1), 3-58
- Koo, O. H., & Choi, O. S. (2000). The relationship between the nurse's followership, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 30(5), 1254-1264.
- Leithwood, K., Patten, S., & Jantzi, D. (2010). Testing a conception of how school leadership influences student learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 671-706.
- Madden, B. J. (2014). Reconstructing your worldview. Learning What Works Inc, 29.



- Moghalu, K. C. (2017). Africa's Leadership Conundrum. Fletcher F. World Aff., 41, 171.
- Najafi, Z. (2018). "The prediction of responding power to environment based on the world-view leadership through the organization of primary and secondary schools in Iran". Msstr's thesis. Faculty of Education Sciences and Psychology, Shiraz University. [Persian]
- Saatchi, M., & Aziz Pourshouei, A. (2005). Designing an effective leadership pattern for university. *Science and Research Bimonthly Magazine of Shahed University, 12(11)*: 1-18. [Persian]
- Skovira, R. J., & Harman, K. (2006). An Ethical Ecology of a Corporate Leader: Modeling the Ethical Frame of Corporate Leadership. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management, 1*.
- Souba, W. (2011). Perspective: A new model of leadership performance in health care. *Academic Medicine, 86(10)*, 1241-1252.
- Torkzadeh, J., & Jafari, S. (2012). Traditional and modern approaches and theories in leadership: moving towards leadership worldview. *Quarterly of development of management of human resources, 7(25)*, 91-133. [Persian]
- Torkzadeh, J., & Jafari, S. (2014). Investigating the relationship between leadership worldview and organizational atmosphere in Shiraz University (Case study: Shiraz University). *Quarterly of studying organizational behavior, 3(1)*: 117-158. [Persian]
- Valk, J. (2010). Leadership for transformation: The impact of a Christian worldview. *Journal of Leadership Studies, 4(3)*, 83-86.
- Yasini, A., Abbasian, A., & Yasini, T. (2013). Role of distributive leadership style in job performance of high schools of Tehran: presenting a model. *Quarterly of New Perception in Educational Management, 4(1)*: 33-50. [Persian]
- Valk, J., Belding, S., Crumpton, A., Harter, N., & Reams, J. (2011). Worldviews and leadership: Thinking and acting the bigger pictures. *Journal of Leadership Studies, 5(2)*, 54-63
- Visser, J. R. (2005). Worldview and global leadership. Succeeding in the Private, Public, and Not-for-Profit Sectors, 321.
- Vulinovich, K. (2017). *Stakeholder perspectives of leadership in organisations within the New Zealand sport sector* (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).
- Wallace, J. R. (2007). Servant leadership: A worldview perspective. *International Journal of Leadership Studies, 2(2)*, 114-132.
- Wexler, M. N. (2006). Leadership in context: The four faces of capitalism. Edward Elgar Publishing.