

Presenting a Future-oriented Leadership Model in the Education Organization with an Emphasis on an Ethical Approach

H. Mohammadi, M. Islam Panah Ph.D. *, M J. Karam Afrooz Ph.D., F. Malekian Ph.D.
Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University,
Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran.

Abstract

Background: Today's environment makes managers' education systems face new challenges and every day it becomes more dynamic than before. Global competition and the expectations of evolving societies have doubled the need for forward-looking leadership with ethical approach, understanding this importance, the aim of the research was to providing a model of future-oriented leadership in the education organization with ethics-oriented approach.

Method: Qualitative research method was used using foundational data theory. The participants included professors and managers of higher levels of education in Kermanshah, who were selected as key informants through the purposeful sampling method of 10 people, the estimation of the sample size was based on the theoretical saturation of the data. Data were collected through semi-structured interviews. The data were analyzed by open, central and selective coding.

Results: The findings showed that of causal conditions (ethical structures, cultural capital, ethics in work processes, professional ethics of members, moral reasoning), central phenomenon (strategic management, analysis and organization analysis and diagnosis, ethical problem solving, change and innovation management, ethical intelligence), background conditions (teamwork development, redefinition of ethical values, development of professional learning communities, focus on ethical indicators), intervening conditions (government support, changes environment, technology ethics, ethics in communication networks), strategies (meritorious, justice-oriented, future research) and consequences (educational system excellence, responsiveness to changes) were upgraded to a higher abstract level.

Conclusion: This research by presenting a model Future-oriented leadership in the education organization, emphasizing the ethical approach, will help educational systems in developing ethical leadership to shape the future.

Keywords: *Future-oriented leadership, Ethics oriented, Education system*

***Corresponding Author:** Islam Panah M, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran. Email: eslampanahmary@gmail.com

How to cite: Mohammadi H, Islam Panah M, Karam Afrooz M.J, Malekian F. Presenting a future-oriented leadership model in the education organization with an emphasis on an ethical approach. *Ethics in Science and Technology*. 2025,19(4): 213-218.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

ارایه الگوی رهبری آینده نگر در سازمان آموزش و پرورش با تاکید بر رویکرد اخلاق مداری

حیدر محمدی، دکتر مریم اسلام پناه*، دکتر محمد جواد کرم افروز، دکتر فرامرز ملکیان
گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۷)

چکیده

زمینه: محیط آموزشی نظام های آموزشی مدیران را با چالش های جدیدی روبه رو می سازد و هر روز پویا تر از قبل می شود. رقابت جهانی و انتظارات جوامع در حال تحول، نیاز به رهبری آینده نگر را دوچندان کرده است، با درک این مهم هدف پژوهش ارائه الگوی رهبری آینده نگر در سازمان آموزش و پرورش با رویکرد اخلاق مداری بود.

روش: روش پژوهش کیفی با استفاده از نظریه داده بنیاد بود. مشارکت کنندگان شامل اساتید و مدیران سطوح عالی آموزش پرورش در کرمانشاه بودند، از طریق روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۰ نفر انتخاب شدند، برآورد حجم نمونه بر مبنای اشباع نظری داده ها انجام شد. داده ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته گردآوری شد. داده ها بوسیله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند.

یافته ها: یافته ها نشان داد که شرایط علی (ساختارهای اخلاقی، سرمایه فرهنگی، اخلاق مداری در فرایندهای کاری، اخلاق حرفه ای اعضا، استدلال اخلاقی)، پدیده محوری (مدیریت استراتژیک، تجزیه و تحلیل و تشخیص سازمان، حل اخلاقی مساله، مدیریت تغییر و نوآوری، هوش اخلاقی)، شرایط زمینه ای (توسعه کار تیمی، بازتعریف ارزش های اخلاقی، توسعه اجتماعات یادگیری حرفه ای، تمرکز بر شاخص های اخلاقی)، شرایط مداخله گر (حمایت دولت، تغییرات محیطی، اخلاق فناوری، اخلاق مداری در شبکه های ارتباطی)، راهبردها (شایسته سالاری، عدالت محوری، آینده پژوهی) و پیامدها (تعالی نظام آموزشی، پاسخگویی به تغییرات) به سطح انتزاعی بالاتر ارتقاء داده شد.

نتیجه گیری: این پژوهش با ارایه الگوی رهبری آینده نگر در سازمان آموزش و پرورش با تاکید بر رویکرد اخلاق مداری، به نظام های آموزشی در توسعه رهبری اخلاق مداری برای ترسیم سیمای آینده کمک خواهد کرد.

کلید واژگان: رهبری آینده نگر، اخلاق مداری، نظام آموزش و پرورش

سر آغاز

رهبری آینده نگر^۲ به عنوان یک فرایندی تعریف شده است که در آن یک رهبری اعضای گروه را در ایجاد چشم انداز مطلوب آینده برای رسیدن به اهداف گروه و یا سازمانی حمایت می کند (۴). رهبران آینده نگر پیروان خود را در سه حوزه گرایش یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرآیند های یادگیری فردی و گروهی در راستای آینده مطلوب هدایت می کنند (۵، ۶). آنچه سازمان ها نیازمند آن می باشند وجود رهبرانی است که در تلاش برای ساختن آینده سازمان باشند (۷، ۸). سبک و رفتار رهبران آینده نگر، نقش بسیار مهمی در افزایش بهره وری^۳ دارد، این گونه از رهبران افرادی هستند که از طریق گفتار، تفکرات و رفتارهایشان در پیروان خود ایجاد ترغیب و انرژی زایی می کنند و به آنها الهام می بخشند، وظیفه کلیدی و اساسی رهبران آینده نگر ایجاد

رهبری^۱ یکی از وظایف ضروری مدیران است، موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک رهبری قرار داد (۱). از نقطه نظر سازمانی رهبری دارای اهمیت حیاتی است، زیرا رهبری نفوذ قدرتمندی بر رفتار فرد و گروه دارد. دلیل دیگر اهمیت رهبری آن است که رهبر کوشش های گروه را در جهت هدفی هدایت می کند، که هدف مورد نظر خود او نیز می باشد (۲). بررسی مطالعات حوزه رهبری نشان می دهد که در گذشته پژوهش ها بر شناسایی تاثیرات مثبت رهبر در سازمان و همچنین رفتار مثبت رهبران در حال حاضر تمرکز داشته اند، اما در سال های گذشته این روند با نگاهی جامع تر به بحث رهبری پرداخته است که جنبه آینده نگری در رهبران مورد تاکید قرار گرفته شده است (۳).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: eslampanahmary@gmail.com

پژوهشگر به دست آمد؛ اما پژوهشگر پس از آن ۱ مصاحبه تکمیلی با مشارکت کنندگان نیز انجام داد، فرایند مصاحبه ضبط و یا یادداشت برداری شد و سپس بازنویسی شد، تمامی مشارکت کنندگان از قبل و به وسیله پست الکترونیک یا مراجعه حضوری در جریان هدف و سوالات مصاحبه قرار گرفته و پس از پیگیری تلفنی و اعلام موافقت افراد و تعیین زمان و مکان ملاقات، مصاحبه برگزار شد.

به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. روایی از سه روش (بازخورد مشارکت کننده، بازخورد مشارکت کننده و ناظران بیرونی) برای روایی داده‌های پژوهش استفاده شد. برای بررسی پایایی نیز از یادداشت برداری مفصل و دقیق سر صحنه، ضبط صوت با کیفیت برای ثبت دقیق یافته‌ها و آنالیز داده‌ها به کمک افراد ناشناس به طوری که دیدگاه‌های مجریان پژوهش اثری در تحلیل داده نداشته باشد، بهره گرفته شد. به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از بخش از طریق فرایند کدگذاری باز، انتخابی و محوری مبتنی بر طرح نظام دار داده‌بنیاد بهره گرفته شد.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش بر اساس دستور العمل رویکرد داده بنیاد انجام گرفت، نتایج حاصل در نگاره ۱ در قالب مدل پارادایمی نشان داده شده است.

بحث

در راستای پدیده محوری در پژوهشی مشخص شد که ابعاد رهبری آینده نگر شامل چشم انداز آینده، واکنش به تغییرات محیطی، تغییرات در نیازها و خواست و پاسخگویی سریع به تغییرات می باشد (۱۴). باید عنوان کرد که رهبری آینده نگر در نظام آموزش و پرورش نیازمند توسعه دانش نظری مبتنی بر نظریات و پژوهش‌های گذشته در حوزه رهبری است، در کنار آن ضرورت توسعه مهارت‌های مورد نیاز رهبری با تاکید بر اخلاق حرفه ای احساس می‌شود، ساختار سازمانی با افزایش تجارب و مهارت‌های مدیران در خصوص فعالیت‌های آینده نگرانه و برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های تخصصی آموزش سبک رهبری آینده نگر به توسعه ظرفیت های آینده نگری در مدیران می‌پردازد، همچنین این مهم نیازمند فضا و بستری برای ارائه نظرات، ایده‌های خلاقانه و نوآورانه از سوی مدیران در یک فضای مبتنی بر رعایت اخلاق و احترام است.

در راستای عوامل اثرگذار در مطالعه ای گزارش شد که درک محیط پیرامون و آینده، مهارت ارتباطی و سامان دهنده امور را از عوامل موثر بر سبک رهبری آینده نگر معرفی کردند (۱۵)، بر اساس نظر پژوهشگران طیف گسترده ای از عوامل فردی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی بر توسعه رهبری آینده نگر در نظام های آموزشی مؤثر هستند (۱۶). باید عنوان کرد که عوامل اثر گذار در بستر برگزاری تغییرات شرایط ساختاری نظام آموزش و پرورش برای ارائه ایده‌های آینده نگرانه مدیران و حمایت از

یک چشم انداز جامع و کامل یا یک تصویر از آینده و آنجایی است که سازمان قصد دارد در آینده به آنجا برسد (۹). به این ترتیب رهبری آینده نگر علاوه بر مزایایی که برای کارکنان و همکاران دارد، موفقیت و بقای سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (۱۰). همانطور که مطرح شد رهبران نقش محوری و کلیدی در پیشبرد سازمان در مسیر تحقق اهداف سازمانی و استمرار بقای سازمانی دارند، یکی از مهم ترین ویژگی هایی که امروز در رهبران مد نظر می باشد، اخلاق مداری^۴ است (۱۱). امروزه سازمان ها ضرورت توجه به اخلاق مداری رهبران را احساس کرده اند، در تحقیقات به عمل آمده، نتایج مثبت رهبری اخلاقی^۵ برای سازمان ها ثابت شده است، مقتضیات این نوع رهبری توسعه استاندارد های اخلاقی در رفتار آن است (۱۲، ۱۳).

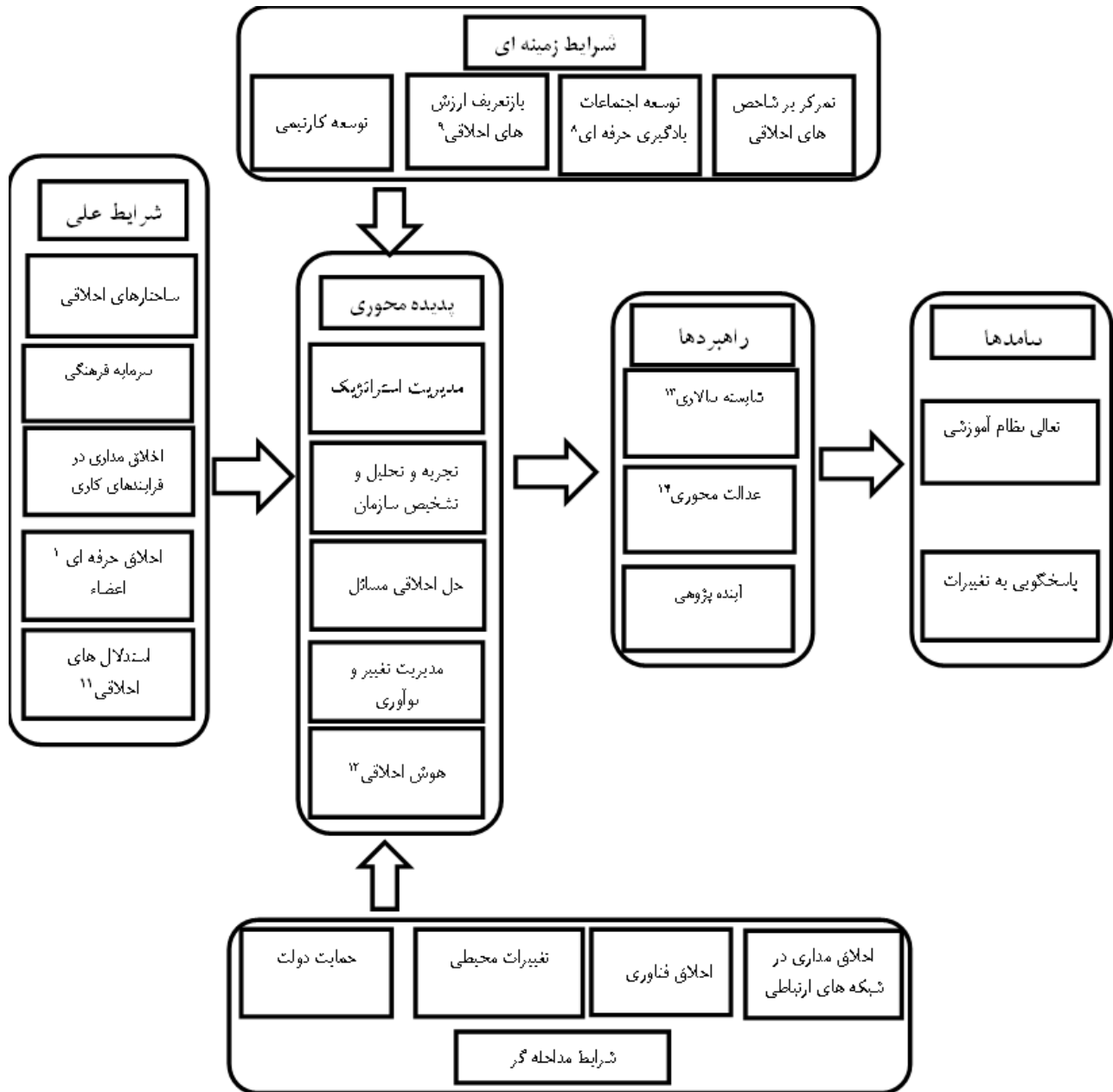
به دلیل افزایش نقش چشمگیر سازمان های آموزش در توسعه کشورها، توسعه سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک مسئله مورد توجه می باشد، تا خروجی سازمان های آموزشی را به استانداردهای جهانی نزدیک کند. در کنار این مسئله ظهور سازمان های اجتماعی و گسترش روزافزون چنین سازمانی هایی توجه به مسائل اخلاقی بیش از پیش اهمیت پیدا می کند. در مقابل سازمان آموزش و پرورش از جمله مهمترین سازمان ها برای ساختن آینده مطلوب کشورها قلمداد می شوند. این سازمان باید همواره در راه کمال گام بر دارند و همراه با سازمان های متعالی در خط مقدم محیط رقابتی حرکت کنند، اما نگهداشت وضعیت موجود و تمرکز بر فرایندهای حال مورد تاکید جدی مدیران نظام آموزش و پرورش هست، در صورتی که با توجه به تغییرات محیطی بویژه در عرصه تکنولوژی یکی از مسائل اصلی نظام آموزش و پرورش آینده نگری و وجود رهبرانی است که بر آینده تمرکز دارند. سازمان آموزش و پرورش باید از توانمندی لازم، استقلال^۶، تحرک و انعطاف پذیری، سازگاری با محیط، مسئولیت پذیری، پاسخگویی^۷ و مشروعیت برای تحقق نیازهایشان و ترسیم سیمای مطلوب آینده برخوردار باشند. این امر بدون رهبری که چشم اندازی مطلوبی از آینده را ترسیم کند، امکان پذیر نیست. بر اساس آنچه که مطرح شد هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال می باشد که مدل رهبری آینده نگر در سازمان آموزش و پرورش با رویکرد اخلاق مداری دارای چه مولفه هایی می باشد؟

روش

روش پژوهش کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد بود، مشارکت کنندگان اساتید و مدیران سطوح عالی آموزش پرورش در کرمانشاه می باشند که در حوزه رهبری آینده نگر، تخصص آکادمیک، مطالعه تجربی، چاپ کتاب و مقاله داشته اند، برای انتخاب افراد نمونه از روش نمونه گیری هدفمند از نوع نظری استفاده شده است، اطلاعات را درباره رهبری آینده نگر داشته اند. در این راستا با ۱۰ صاحب نظر مصاحبه به عمل آمد. برای برآورد حجم نمونه بر مبنای قانون اشباع نظری داده ها انجام شد. اشباع نظری مقوله ها در مصاحبه ۹ برای

در بستر گفتمان اخلاقی^{۱۵} دارند. در راستای شرایط زمینه ای در پژوهشی گزارش شد که رهبری در نظام های آموزشی تحت تأثیر یادگیری تیمی، ویژگی های علمی و اخلاقی می باشد (۱۷).

ایده های جدید آنان، رشد اخلاق حرفه ای، ارتباط مؤثر بین محیط و شناسایی فرصت های جدید برای استفاده حداکثری از ظرفیت ها و توانمندی موجود بر رهبری آینده نگر مؤثر می باشند، این عوامل تمرکز ویژه بر فرایندهای سازمانی بخصوص برای توسعه جلسات آینده پژوهی



نگاره ۱: مدل پارادایمی رهبری آینده نگر با رویکرد اخلاق مداری

این طریق می تواند در توسعه رهبری آینده نگر در نظام آموزش و پرورش نقش مؤثری داشته باشد. در راستای شرایط مداخله گر در مطالعه ای گزارش شد که تخصیص بودجه کافی و حمایت دولت، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش مؤثری در توسعه رهبری در نظام های آموزشی دارد (۱۸). در این راستا می توان بیان کرد که توسعه شبکه های ارتباط اجتماعی مبتنی بر اخلاق مداری و پیوندهای علمی با بهره مندی از شبکه های اجتماعی مجازی

باید عنوان کرد کار تیمی و باز تعریف ارزش های اخلاق مدارانه در قالب تقویت فعالیت های گروهی و توسعه فرهنگ کار تیمی، زمینه انعطاف پذیری در فرهنگ حاکم بر نظام آموزش و پرورش را فراهم می آورد و در این بستر با تعریف و تزریق ارزش های اخلاقی جدید به محیط آموزشی و تعریف هنجارهای اخلاقی در راستای رهبری آینده نگر، به ارائه یک جهان بینی مشترک با رویکرد آینده نگری می پردازد، که از

نهادینه کردن رهبری رهنمون باشد. امروزه جامعه ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت جهانی پیشتاز خواهد بود که از نیروی انسانی ماهر و متخصص، خلاق، خودباور و کارآفرینو اخلاق مداری برخوردار باشد. در این فضای نوین، کشور ما بیش از هر زمان دیگر نیازمند سازمان آموزش و پرورش پویا و مترقی است که آینده نگری را با تاکید بر اخلاق مداری در سطوح مختلف برنامه های خود مد نظر داشته باشد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از اساتید و تمام کسانی که در انجام این پژوهش همکاری داشته اند، سپاسگزاری نماید.

واژه نامه

| | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| 1. Leadership | رهبری |
| 2. Future-oriented leadership | رهبری آینده نگر |
| 3. Efficiency | بهره وری |
| 4. Ethical | اخلاق مداری |
| 5. Ethical Leadership | رهبری اخلاقی |
| 6. Independent | استقلال |
| 7. Responsiveness | پاسخگویی |
| 8. Professional Learning Communities | اجتماعات یادگیری حرفه ای |
| 9. Moral Values | ارزش های اخلاقی |
| 10. Professional Ethics | اخلاق حرفه ای |
| 11. Moral Reasoning | استدلال اخلاقی |
| 12. Moral Intelligence | هوش اخلاقی |
| 13. Meritocracy | شایسته سالاری |
| 14. Central Justice | عدالت محوری |
| 15. Moral Discourse | گفتمان اخلاقی |

References

- Fischer T, Tian A M, Hughes D J. (2021). Abusive supervision: A systematic review and fundamental rethink, *The Leadership Quarterly*; 32(6): 195-209. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101540>
- Howard M, Holmes P. (2019). Social courage fosters both voice and silence in the workplace: A study on multidimensional voice and silence with boundary conditions, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*; 25(2): 147-159. DOI: [10.1108/JOEPP-04-2019-0034](https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2019-0034)
- Williams K R. (2018). Toxic leadership in defense and federal workplaces: sabotaging the mission and innovation, *International Journal of Public*

برای ارتباطات مدیران نظام آموزش و پرورش به توسعه رهبری آینده نگر می پردازد، این ساختار تأکید بر بهره گیری از تکنولوژی های نوین آموزشی در فضای مدیریتی و توسعه زیرساخت های فناوری اطلاعات دارد تا بتواند به درستی از شبکه های مدیریت مبتنی بر وب بهره مند شود، در نتیجه ضرورت توجه به اخلاق تکنولوژی احساس می شود. در راستای راهبردها در مطالعه ای در مطالعه ای گزارش شد که راهکار نظام های آموزشی برای آینده نگری، تحول در ساختارهای مدیریتی و رهبری مدارس به همراه انعطاف پذیری در ساختار و رویه های کاری و آموزشی است (۱۹)، می توان بیان داشت که راهبرد استراتژیک نظام آموزش و پرورش در مدیریت و رهبری اثربخش در جهت هدایت آموزش و پرورش برای تولید ثروت نهفته است، حرکت به سوی رهبری آینده نگر با تاکید بر اخلاق مداری در وهله اول نیازمند اصلاح ساختارهای مدیریتی است، در این راستا بهره گیری از مدیران با تجربه، خلاق و نوآور، اخلاق مداری راهبردی اثربخش است، مدیران و دست اندکاران می بایست با شایسته سالاری زمینه توسعه عدالت در تمامی سطوح نظام آموزش و پرورش را فراهم آورند. در راستای پیامدها در مطالعه ای گزارش شد که آینده نگری در نظام های آموزشی می تواند عملکرد مطلوب و سودآوری را برای آنها به ارمغان آورد (۲۰). باید بیان کرد رهبری آینده نگری با رویکرد اخلاق مداری در سطح فردی برای مدیران و اعضای سازمان رضایتمندی و تعلق کاری، برای نظام آموزش و پرورش توسعه فرهنگ آینده نگری، تعالی اخلاق سازمانی با هدف سرعت بخشیدن به رشد اقتصادی، قانونمند کردن نوآوری، اثربخشی و کارایی، تغییر نگرش به آینده، آماده کردن فراگیران برای ورود به بازار کار، مشارکت اعضای سازمان در مدیریت و رهبری و در نهایت برای جامعه پیشرفت و توسعه را به همراه خواهد آورد.

نتیجه گیری

سازمان آموزش و پرورش سازمان حرفه ای است و مجموعه ای از رفتارهای انسانی را پوشش می دهد، بنابراین سازمان آموزش و پرورش می تواند به لحاظ رفتار سازمانی با تاکید بر اصول اخلاقی مورد بحث قرار بگیرد. بررسی در این زمینه می تواند مسئولان و دست اندکاران سازمان آموزش و پرورش را برای اتخاذ تدابیری در راستای توسعه و

Leadership;14(3):179-198. DOI: [10.1108/IJPL-04-2018-0023](https://doi.org/10.1108/IJPL-04-2018-0023)

- Ju D, Huang M, Liu D, Oin X, Hu Q, Chen C. (2019). Supervisory consequences of abusive supervision: An investigation of sense of power, managerial self-efficacy, and Future-oriented leadership behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 154: 80-95. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.09.003>
- Jiang W, An Y, Wang L, Zheng C. (2021). Newcomers' reaction to the abusive supervision toward peers during organizational socialization, *Journal of Vocational Behavior*; 128: 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103586>
- Xu J, Wang X, Yan L. (2021). The moderating effect of abusive supervision on information security policy

- compliance: Evidence from the hospitality industry, Computers & Security; 111: 102-114. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2021.102455>
7. Bergsten E, Haapakangas A, Larsson J, Jahncke H, Hallman A M. (2021). Effects of relocation to activity-based workplaces on perceived productivity: Importance of change-oriented leadership, Applied Ergonomics; 93: 103-114. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103348>
 8. Nalda F R, Emeterio M C, Arias-Oliva M. (2020), The strategic influence of school principal leadership in the digital transformation of schools, Computers in Human Behavior; 112: 106-117. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106481>
 9. Nikokar H, Akbari M, Ahi P, Qiazi R. (2019). Explaining the role of forward-looking leadership in improving organizational productivity through the mediation of organizational commitment, Administrative Management Research Quarterly; 14(1): 101-123. (In Persian). [10.30495/QJOPM.2020.1879598.2632](https://doi.org/10.30495/QJOPM.2020.1879598.2632)
 10. Shen C, Yang J, He P, Wu Y. (2019). How does abusive supervision restrict employees' feedback-seeking behavior?, Journal of Managerial Psychology; 34(8): 546-559. DOI: [10.1108/JMP-10-2018-0480](https://doi.org/10.1108/JMP-10-2018-0480)
 11. Alirahimi M, Amikhani A H, Rasoli R, Taleghani Gh. (2018). The Role of Ethical Leadership and Organizational Ethics on Reducing Organizational Turnover. Ethics in science and Technology; 13 (1) :56-64. (In Persian). <http://ethicsjournal.ir/article-1-992-en.html>
 12. Ghalavandi H. (2018). Studying the Relationship between Moral Leadership and Burnout with Satisfaction of Life. Ethics in science and Technology; 13 (1) :82-90. (In Persian). <http://ethicsjournal.ir/article-1-996-en.html>
 13. Firoozi N, Shojaee A A, Hosseinzadeh B. (2023). Analyzing the Relationship between In-Service Training and the Effectiveness of Health Care Workers: The Mediating Role of Conscious Ethical Leadership. Ethics in Science and Technology; 18 (1) :180-188. (In Persian). <http://ethicsjournal.ir/article-1-2117-en.html>
 14. Amofa A K, Okronipa G A, Boateng K. (2016). Leadership Styles and Organisational Productivity: A Case Study of Ghana Cement Limited. European Journal of Business and Management; 8(2): 131-143.
 15. Ali F, Nursyamsi I, Madris S. (2019). The Effect of Visionary Leadership on Study Program Performance in Lldikti IX Sulawesi, International Journal of Advanced Engineering Research and Science; 6(10):242-248. <https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.610.37>
 16. Islam N, Afrin S, Alif S K, Hassan R, Islam M M, Kayani R E, Khan M M. (2020). Factors Preventing future leadership: The Case of University Graduates in Bangladesh. World; 11(1): 1-9.
 17. Jansen S, Van de Zande T, Brinkkemper S, Stam E, Varma V. (2015). How education, stimulation, and incubation encourage student entrepreneurship: Observations from MIT, IIT, and Utrecht University, The International Journal of Management Education; 13(2): 170-181. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.03.001>
 18. Wiseman AW. (2014). Internationally Comparative Approaches to Innovation and Future Leadership in Education, in Alexander W. Wiseman (ed.) International Educational Innovation and Public Sector Entrepreneurship (International Perspectives on Education and Society; 23:3-31. DOI: [10.1108/S1479-3679\(2013\)0000023009](https://doi.org/10.1108/S1479-3679(2013)0000023009)
 19. Nurmi P, Paasio K. (2007). Entrepreneurship in Finnish universities, Education + Training; 49(1): 56-65.
 20. Kuttim M, Kallaste M, Venesaar U, & Kiis A. (2014). Entrepreneurship Education at University Level and Students' Entrepreneurial Intentions, Procedia - Social and Behavioral Sciences; 11024: 658-668. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.910>