

جامعة ميدأوشن

كلية العلوم الإنسانية

قسم / تخصص قيادة تربوية



أثر القيادة التحويلية على إدارة الموارد البشرية في المدارس العالمية للبنات بمدينة جدة دراسة تطبيقية عام ٢٠٢٤

إعداد الطالبة/

عهد حكبي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

للقيادة التربوية الحديثة دورًا حيويًا مهمًا في نجاح المؤسسات التعليمية وتطويرها، فالمدارس يكون اعتمادها بشكل كبير على نوعية القيادة التربوية التي يتولاها مديرو المدارس والإدارة العليا في تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية. وأحد هذه النظريات الحديثة في القيادة التربوية التي أثبتت فاعليتها هي القيادة التحويلية، والتي تركز على تحفيز وتطوير الأفراد نحو تحقيق مستويات عالية من الأداء والابتكار، إضافةً إلى تحسين الروح المعنوية وبناء بيئة عمل إيجابية وجذابة.

فتميز القيادة التحويلية بقدرتها على تحفيز الموظفين ودفعهم لتجاوز إمكانياتهم من خلال التواصل الفعال، فقد عرّف بيرنز Burns، ١٩٧٨، مؤسس القيادة التحويلية، هذا النوع من القيادة، بأنها: (نوع من القيادة تحدث عندما ينخرط أو يشارك شخص أو مجموعة أشخاص مع بعضهم البعض بأسلوب يدفع فيه القادة والتابعون بعضهم بعضاً إلى مستويات أعلى من الدافعية والسلوك الأخلاقي). ومع تنامي التحديات التي تواجهها المدارس العالمية في مدينة جدة، وفي ظل تزايد احتياجات الطلبة وتنوعها، أصبح تبني نموذج القيادة التحويلية أداة مهمة لتحقيق التفوق في إدارة الموارد البشرية، وجعل هذه الموارد أكثر تفاعلاً وإنتاجية.

سيتناول هذا البحث تأثير القيادة التحويلية على الموارد البشرية في المدارس بجدة، من خلال دراسة كيفية تأثير أساليب القيادة التحويلية على رضا المعلمين، والتزامهم، وأدائهم، وإنتاجيتهم، واستقرارهم الوظيفي، وبالتالي تحسين جودة التعليم. فسنستعرض أبرز الأسس النظرية للقيادة التربوية الحديثة، ونفصل في القيادة التحويلية، ونستعرض الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية التي تخدمنا في هذا البحث، ومن ثم نسلط الضوء على نماذج تطبيقية في بعض المدارس العالمية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى استعراض التحديات والعوامل التي تؤثر في فعالية هذه القيادة في تحقيق أهداف هذه المدارس .

مشكلة الدراسة:

أصبحت العديد من المدارس العالمية تواجه تحديات في إدارة الموارد البشرية تؤثر على فعالية العملية التعليمية. ومن هذا المنطلق يعتبر نمط القيادة التربوية الحديثة من العوامل الرئيسية التي تلعب دوراً مهماً في تحسين أداء المعلمين والموظفين. وقد لاحظت الباحثة بالرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت تأثير القيادة التحويلية في مجالات مختلفة، إلا أن تأثيرها المحدد على إدارة الموارد البشرية في سياق المدارس لا يزال بحاجة إلى استكشاف أكثر عمقاً. ومن هنا تتمركز مشكلة البحث حول هذه الدراسة وكيفية أثر القيادة التحويلية على الدافعية والالتزام لدى المعلمين ، وعلاقتها برضا الموظفين عموماً والمعلمين خصوصاً واستقرارهم الوظيفي في المدارس العالمية ، فمن هنا تتمكن القيادة التحويلية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة التعليمية. مما دعا إلى القيام بهذا البحث من خلال فهم هذا التأثير، والبحث عن استراتيجيات فعالة تعزز من أداء المعلمين وتساهم في تحقيق بيئة تعليمية إيجابية مستقرة.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تظهر أهمية هذه الدراسة في المدارس العالمية لتحسين الأداء التعليمي، من خلال استكشاف تأثير القيادة التحويلية على إدارة الموارد البشرية، يمكن فهم كيف تؤثر هذه القيادة على دافعية المعلمين ورضاهم، مما يساهم في تحسين جودة التعليم وتحصيل الطلاب ، مما دعا إلى تطوير استراتيجيات فعالة تقوم بتسليط الضوء على أهمية تطبيق نماذج القيادة التحويلية في المدارس، لكي يساعد القائمين على إدارة المدارس العالمية في تطوير استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية تركز على التحفيز والتمكين. وتعزيز بيئة العمل، من خلال دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين تأمل الباحثة في تحديد العوامل التي تسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والإبداع، مما يؤدي إلى تحسين نتائج العملية التعليمية.

الأهمية التطبيقية:

نظرا لتعدد أنواع القيادة الحديثة واختلاف استخدامات المدارس للقيادات التربوية ، فقد قامت هذه الدراسة لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة الموارد البشرية في المدارس، والتوصل إلى إيجابيات وسلبيات استخدامها مما يسهم في تعزيز فعالية العملية التعليمية وتحقيق نتائج إيجابية على مستوى المدرسة.

أهداف الدراسة:

١. تحليل تأثير القيادات التربوية الحديثة :دراسة مدى تأثير أساليب القيادة التربوية الحديثة على أداء المعلمين وموظفي المدرسة من حيث الدافعية والالتزام.
٢. تقييم العلاقة بين القيادة التحويلية والتحفيز : بحث العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومستوى التحفيز والرضا لدى المعلمين والموظفين.
٣. التعرف على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية :تحليل كيفية تأثير القيادة التحويلية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتبعة في المدارس، وتحديد العوامل التي تسهم في تحسين هذه الاستراتيجيات.
٤. تحديد عوامل النجاح :التعرف على العوامل التي تجعل القيادة التحويلية فعالة في سياق المدارس، وكيف يمكن تعزيزها لتحقيق نتائج إيجابية.
٥. تقديم توصيات عملية :تطوير توصيات مبنية على نتائج الدراسة تساعد المدارس على تبني أساليب القيادة التحويلية، مما يسهم في تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء التعليمي.

١. ما هو تأثير القيادات التربوية الحديثة على دافعية والتزام المعلمين وموظفي المدرسة ؟
 - كيف تسهم أساليب القيادة التربوية الحديثة في زيادة مستويات الدافعية لدى المعلمين؟
٢. كيف تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في بيئة المدرسة ؟
 - ما هي العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا المعلمين والموظفين الإداريين؟
٣. كيف تساهم القيادة التحويلية في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المدارس ؟
 - ما هي الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها لتعزيز فاعلية إدارة الموارد البشرية من خلال القيادة التحويلية؟
٤. كيف يمكن أن تسهم القيادة التحويلية في عوامل نجاح العملية التعليمية ؟
 - ما هي المؤشرات التي يمكن استخدامها لتقييم هذا التأثير بشكل موضوعي؟
٥. ما هي التوصيات العملية لتطوير المدارس التي تبني أساليب القيادة التحويلية ؟
 - كيف تسهم القيادة التحويلية في تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء التعليمي؟

فروض الدراسة:

الفرض الأول:

- هناك علاقة إيجابية بين أساليب القيادة التربوية الحديثة والتزام المعلمين في المدارس.
- كلما زادت فعالية القيادة التربوية الحديثة ، زادت دافعية المعلمين.

الفرض الثاني:

- تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على رضا الموظفين في المدارس.
- سيؤدي تطبيق أساليب القيادة التحويلية إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي بين المعلمين والموظفين الإداريين.

الفرض الثالث:

- هناك ارتباط بين القيادة التحويلية وتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المدارس.
- استخدام القيادة التحويلية سيساعد في تحسين عمليات التوظيف والتدريب والتطوير.

الفرض الرابع:

- تساهم القيادة التحويلية في تعزيز التفاعل والتعاون بين المعلمين، مما يؤثر إيجابياً على البيئة المدرسية.
- القيادة التحويلية تعزز من ثقافة العمل الجماعي داخل المدرسة.

الفرض الخامس:

- هناك عوامل محددة تعزز من فعالية القيادة التحويلية في المدارس، مثل الدعم الإداري والتدريب على القيادة.
- ستؤثر هذه العوامل بشكل مباشر على نجاح القيادة التحويلية في تحسين إدارة الموارد البشرية.

الفرض السادس: توصيات

- هناك علاقة بين القيادة التحويلية وأداء المعلمين ونتائج الطلاب.
- من المتوقع أن يؤدي تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال القيادة التحويلية للمعلمين إلى نتائج تعليمية أفضل للطلاب.

١. الدراسة الأولى:

- العنوان: تقييم سلوكيات القيادة التحويلية في تنمية كفاءة الموارد البشرية
- الملخص: وجدت هذه الدراسة أنه يوجد ارتباط ذو علاقة قوية بين تقييم سلوكيات القيادة التحويلية في تنمية كفاءة الموارد البشرية و لهذه العلاقة تناسب طردي ، أي كلما زاد تقييم سلوكيات القيادة التحويلية زادت تنمية كفاءة الموارد البشرية لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال .

٢. الدراسة الثانية:

- العنوان: إدارة الموارد البشرية في مدراس التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس
- الملخص : حللت هذه الدراسة الواقع الملموس لمهام إدارة الموارد البشرية في التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس في مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية والمعوقات التي تحد من وجود وحدة لإدارة الموارد البشرية داخل المدرسة .

٣. الدراسة الثالثة:

- العنوان: دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير
- الملخص: أكد هذا البحث على دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير. حيث يبرهن البحث أن القيادة التحويلية من أكثر القيادات الحديثة ملائمة لإدارة التغيير ، ولكن التحدي الحقيقي هو كيفية وضع هذه القيادة موضع التطبيق ، فمن الأسس الأساسية لنجاحها عناصر ومواصفات سلوكية وأخلاقية ومعرفية.

٤. الدراسة الرابعة:

- العنوان : تطوير إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية السعودية لتحقيق الميزة التنافسية
- الملخص : هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتطوير إدارة الموارد البشرية؛ لتحقيق الميزة التنافسية في المدارس الأهلية بالسعودية، من خلال تشخيص واقع إدارة الموارد البشرية عبر وظائفه ا: (التخطيط والتوظيف والتدريب والتقييم)؛ لتحقيق الميزة التنافسية في المدارس الأهلية، وتحديد متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية.

٥. الدراسة الخامسة:

- العنوان: دور القيادة التحويلية في تحسين جودة العملية التعليمية والتربوية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

- الملخص: أكدت الدراسة على قدرة القادة التحويلين في مؤسسات التعليم العالي الأردني على دفع مرؤوسهم للعمل وتحفيزهم فكرياً بجعلهم يتصدون للمشكلات التي تعترض عملهم بطريقة إبداعية، وتدريبهم على مواجهة الصعوبات بوصفها مشكلات تحتاج إلى الحل، كما أن القادة يدعمون كل الطرق الإبداعية في إنجاز العمل إذ يهتم القائد بإثارة العاملين لجعلهم أكثر وعياً بالمشكلات التي تعترض تحقيق الأداء، ويظهر دور القائد من خلال التعاطف مع الآخرين، والاستماع لأفكارهم ومقترحاتهم، ومشاركتهم ومشاعرهم.

٦. الدراسة السادسة:

- العنوان : **Role of Transformational Leadership in Education**
- الملخص: الغرض من هذه الدراسة هو تحديد دور القيادة التحويلية في مواجهة تحديات الصناعة ٤.٠. تستخدم هذه الدراسة منهج البحث النوعي مع تقنية مراجعة أدبيات الدراسة. نتيجة هذه المناقشة هي دور القيادة التحويلية في امتلاك موقع استراتيجي في مواجهة عصر التعليم ٤.٠. تتم القيادة التحويلية من خلال بناء الالتزام والوعي بين جميع أصحاب المصلحة في المؤسسات التعليمية لتحقيق أنفسهم واستخدام التقدم التكنولوجي والمعلومات والاتصالات في عملية التعليم.

نظريات الدراسة :

يرى الباحثون أن العلاقة بين القيادة التربوية الحديثة بأنواعها وخصوصا القيادة التحويلية من المؤثرات المغيرة لإدارة الموارد البشرية في المدارس فسنتناول في نظريات الدراسة لهذا البحث مايلي:

١. نظرية القيادة التربوية الحديثة Modern Educational Leadership :

النظريات الحديثة و تسمى بنظريات المدخل المتعددة : تركز على طبيعة العلاقة بين القيادة التربوية والمعلمين والطالب فالقائد في هذ النظرية يعمل وفق ميول وقدرات العاملين في المؤسسة التعليمية من خلال تغير سلوكه و أسلوبه القيادي بحيث يكون لديه القدرة على استخدام الموارد المختلفة البشرية والمادية لتحقيق أهداف تربوية وقد قسم العلماء النظرية إلى :

أ. المدخل الوظيفي : يقصد به المعرفة العلمية والقدرة على استخدام الهدف كالتحليل والتخطيط لتنفيذ الأهداف سواء الأهداف البعيدة المدى و القريبة المدى .

ب. مدخل العلاقات الإنسانية : مدرسة العلاقات الإنسانية التي ظهرت في الثلاثينيات من القرن الماضي ، والتي تؤمن بالمشاركة في إطار أهداف المؤسسة التربوية من خلال التفاعل الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين والإدارة اعد والذي يساعد على إقامه هذ العلاقات التي يسودها الإنسانية والالفة والمحبة.

ج. المدخل الموقفى : يعتمد على قوة الموقف الوظيفي وطبيعة العالقة بين القائد والمعلمين والطالب " القيادة تعتمد على عدة عوامل مثل موقف الجماعة في القيادة . (دور القيادة التربوية في تطوير العملية التعليمية والتربوية)

٢. نظرية القيادة التحويلية Transformational Leadership :

تعتبر القيادة التحويلية أحد أبرز نظريات القيادة الحديثة، إذ ظهرت في العقد الثامن من القرن العشرين، فقد ظهر مصطلح القيادة التحويلية على يد العالم بيرنز Burns ، مؤسس هذا النوع من القيادة، وقد ميزه عن النمط الإجرائي في العام ١٩٧٨ في كتابه (القيادة)، وذلك للتمييز بين أولئك القادة الذين يبنون علاقة تحفيزية وذات هدف مع رؤوسهم، عن أولئك القادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على نتائج مستهدفة، وقد قدم بيرنز من خلاله شرح مفهوم القيادة التحويلية، وأكد فيه على الرغبة العالمية الملحة في العصر الحالي، والتي تتمثل في الحاجة الشديدة إلى قيادة تدعو نحو التغير والتجديد، ومن ثم قام باس وافوليو Bass and Avolio بتطوير فكرة القيادة التحويلية في عام ١٩٨٥ ، بتقديم نظرية منهجية للقيادة التحويلية، ووضع لها نماذج ومقاييس عوامل السلوك القيادي (أبو رمان، ٢٠١٥ ، ص ٦٩

٣. نظرية إدارة التغير Theory Change Management :

تستند هذه النظرية إلى أن إدارة التغيير هي: العملية التي من خلالها تتبنى قيادة المؤسسة مجموعة معينة من القيم، والمعارف والتقنيات، مقابل التخلي عن قيم ومعارف وتقنيات أخرى (بلال، ٢٠١١). وقد بين بالوقون وهيلي، Balogun & Hailey (٢٠٠٨) عناصر هذه النظرية ومنها أهمها: أولاً: الاتصال والتعليم: وتتضمن إقناع العاملين بضرورة التغيير لكسب التزامهم ودعمهم، ثانياً: التعاون: وتتضمن المشاركة الواسعة من العاملين فيما يخص محتوى التغيير والكيفية والتي يتم فيها التغيير، ثالثاً: المشاركة والتدخل: حيث يتيح المجال للعاملين بالتدخل المحدود في بعض مجالات التغيير، مما يترك المجال لقيادة التغيير بالتحكم بمخرجات عملية التغيير.

٤. نظرية إدارة الموارد البشرية Human Resource Management :

إن إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ليست وليدة اللحظة، وإنما جاءت نتيجة مجموعة من التغيرات المتداخلة التي أسهمت بشكل مباشر أو غير مباشر من ظهور الحاجة إلى إدارة تهتم بشؤون العاملين في المؤسسات وتعمل على توفير أنجح الآليات لإدارة العنصر البشري بشكل فعال وزيادة إنتاجية العاملين (لوي، ٢٠٢١)، وتُعَدُّ إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الوظيفية وأكثرها حساسية؛ لكونها تتعامل مع أهم عناصر الإنتاج التي تتأثر بتغيرات البيئة، فإدارة الموارد تتعامل تخطيطياً وتنظيميا ورقابة مع الفرد؛ لكون هذا الفرد هو الذي يتعامل مع مختلف جوانب ومجريات الأعمال في المنظمة (المحمدي، ٢٠١٩).

٥. نظرية التعلم التنظيمي Organizational Learning :

○ إن التعلم التنظيمي يعد من أهم الركائز للمؤسسة التعليمية فهو الاختبار والمراجعة المستمرة للخبرات وتحويلها إلى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها، وتوظيفها لأغراضها الرئيسية ويرى أرجيروس التعلم التنظيمي هو العملية التي يتمكن من خلالها الأفراد والمنظمة من كشف وتصحيح الأخطاء داخل المنظمة - أما جلفورد Guilford فيعرفه بأنه: التغيير في سلوك الإنسان والذي ينتج عن وجود مثيرات .

٦. نظرية الأداء المؤسسي Institutional Performance :

○ تدرس العلاقة بين القيادة ونتائج الأداء المؤسسي. من خلال تحليل تأثير القيادة التحويلية على إدارة الموارد البشرية، يمكن فهم كيف تسهم القيادة في تحسين النتائج الأكاديمية للطلاب وزيادة فعالية المدرسة ككل.

الخلاصة: تستند المنطلقات النظرية للدراسة إلى فهم شامل للعلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة الموارد البشرية، مما يساعد في استكشاف كيف يمكن للقيادة التأثير على دافعية المعلمين ورضاهم وأداء الطلاب. هذه النظريات توفر إطاراً متيناً لتحليل الظواهر المتعلقة بالدراسة وتوجيه البحث نحو نتائج ملموسة.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

المنهجية:

- نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف الى التعرف على اثر القيادة التحويلية على إدارة الموارد البشرية في المدارس العالمية بمدينة جدة وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج التطبيقي التحليلي: فسيتم استخدام هذا المنهج لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة الموارد البشرية. يهدف وصف الظواهر وتحليل البيانات المتعلقة بها، مما يوفر رؤية شاملة حول تأثير القيادة التحويلية على المعلمين وموظفي المدارس العالمية .
- الأسلوب المكتبي:
قامت الباحثة بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة والبحث في المواقع الموثوقة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة .

أدوات الدراسة:

في هذه الدراسة سوف يتم استخدام الأدوات والتقنيات لفهم وتحليل أثر القيادة التحويلية على إدارة الموارد البشرية في المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية بجدة وستشمل الأدوات التالية:

تعد الاستبانة أسلوباً مهماً لجمع البيانات فقد قامت الباحثة بإعداد استبانة من أفراد العينة حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر القيادة التحويلية على إدارة الموارد البشرية في المدارس العالمية. وذلك باستخدام قائمة من الأسئلة المتعلقة بـ أساليب القيادة التحويلية مثل: التحفيز، الرؤية، الدعم، دافعية ورضا الموظفين، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

- العينة: اختيار عينة عشوائية من المعلمين والموظفين الإداريين في مجموعة من المدارس العالمية بجدة.
- مقابلات: إجراء مقابلات مع عدد من القادة التعليميين لتحصيل آرائهم حول تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها.

الخلاصة : تعتمد المنهجية وطرق البحث على استخدام أساليب متعددة لجمع وتحليل البيانات، بالطبع فإن الباحثة قد قامت بالحصول على موافقات المشاركين قبل جمع البيانات مع التأكيد على ضمان سرية البيانات وعدم استخدامها لأي أغراض غير بحثية، مما يساعد في تقديم صورة شاملة حول تأثير القيادة التحويلية على إدارة الموارد البشرية في المدارس. هذا الإطار المنهجي يضمن أن النتائج تكون موثوقة وقابلة للتطبيق في السياقات التعليمية.

حدود الدراسة:

١. الحدود البشرية:

- تنطبق الحدود البشرية على الموظفين والمعلمين في مدارس عالمية متعددة بجدة .

٢. الحدود الزمانية:

- تغطي الدراسة فترة زمنية محددة خلال العام الدراسي من شهر ٩ إلى ١١ - ٢٠٢٤

٣. الحدود المكانية:

- تشمل حدود الدراسة المكانية المملكة العربية السعودية في مدينة جدة تحديدا في عدد من المدارس العالمية كمكان رئيسي للدراسة

المراجع:

مراجع باللغة العربية:

- القيادة التحويلية للأستاذ محمد بن فوزي الغامدي.
- دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية بمدارس الطفولة المبكرة بمدينة أمها الحضرية للأستاذة سميرة آل عامر.
- تطوير إدارة الموارد البشرية في المدارس الأهلية السعودية لتحقيق الميزة التنافسية من مجلة البحث العلمي في التربية مجلد ٢٥ العدد ٣ ٢٠٢٤.
- إدارة الموارد البشرية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر مديرات المدارس ٢٠٢٢.
- إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات لكامل بربر.
- اتجاهات مديري مدارس التعليم العام بمحافظة جدة نحو ممارسة القيادة التحويلية للأستاذين: محمد الغامدي ، عبد الله الزهراني .
- دور القيادة التحويلية في تحسين جودة العملية التعليمية والتربوية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية للدكتور: منتهى الخالدي .
- دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير للدكتور سعد العتيبي .
- تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للدكتور حسن القرني .

مراجع باللغة الإنجليزية:

- Human Resource Management in Education: A Study of Transformational Leadership in an Era of Globalization by Linda Lazar
- Role of Transformational Leadership in Education , by Dedi – Imam - Raden