

السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية (دراسة ميدانية على عينة من
مديري المدارس الابتدائية لولاية البليدة)

Leadership behavior of primary school principals (a field study
on a sample of primary school principals in the state of Blida)

ط.د عائشة موايزية¹

¹ جامعة يحي فارس المدية (الجزائر)، aichamouaizia45@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/04/26 تاريخ القبول: 2022/05/12 تاريخ النشر:
2022/06/09

ملخص:

اهتم هذا البحث بدراسة السلوك القيادي لدى مديري المدارس الابتدائية لدى عينة من مديري المدارس الابتدائية وتكونت من (30) فردا بالمدارس الابتدائية لولاية البليدة حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاستكشافي باستعمال أداة القياس استبيان السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية ل (يونس محمد إبراهيم، شهرزاد محمد شهاب) الذي سمح لنا بالكشف عن السلوك القيادي لدى مديري المدارس الابتدائية.

وقد قام البحث على الفرضية التالية: مستوى السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية مرتفع - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية تعزى لمتغير مدة الخدمة المهنية.

وبعد تحليل النتائج إحصائيا توصل البحث إلى النتيجة التالية: مستوى السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية مرتفع، وأيضاً توجد فروق دالة إحصائية في السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية تعزى لمتغير مدة الخدمة المهنية.

الكلمات المفتاحية: السلوك القيادي، مديري المدارس الابتدائية، المدرسة الابتدائية.

Abstract:

This research was concerned with studying the leadership behavior of primary school principals through a sample that included primary school principals and consisted of (30) individuals in primary schools in the state of Blida. Scheherazade Muhammad Shihab), which allowed us to detect the leadership behavior of primary school principals.

The research was based on the following hypothesis: The level of leadership behavior of primary school principals is high - there are statistically significant differences in the leadership behavior of primary school principals due to the variable duration of professional service.

After analyzing the results statistically, the research reached the following result: The level of leadership behavior of primary school principals is high, and there are also statistically significant differences in the leadership behavior of primary school principals due to the variable of professional service duration.

Keywords: leadership behavior, primary school principals, primary school.

1-الإشكالية:

تعتبر المدرسة مؤسسة اجتماعية تضم ثلاث فئات هي: التلاميذ – المدرسون – الإداريون، ويتم التفاعل بين هذه الفئات عبر التواصل اليومي، وبما أن المدراء هم الذين يقومون بقيادة المدرسة

يعد مدراء المدارس مسؤولون أمام المعلمين في مدارسهم والذين يلعبون دور الرئيس غير الرسمي، إذ أن قيادة المدرسة تتضمن خلق البيئة التي فيها كل فرد ينمو، بما في ذلك المعلمون والمدراء أنفسهم، ففي تلك البيئة يصغي المدراء إلى المعلمين، والاستماع يعني ضمنا الاستعداد للاستجابة.

وتعتبر قيادة المدرسة أمر جد هام في العملية التعليمية لذلك يتم تسليط الضوء على القادة (المدراء) فالقادة الحقيقيون يحدثون تغييرا في المؤسسات،

و القادة العظام يخلقون التغيير في الأفراد، والأفراد هم في موضع القلب من كل مؤسسة و بخاصة إذا كانت المؤسسة مدرسة، فالقيادة هي كل ما له صلة بالعلاقات.

وبما أن القادة يخلقون الرؤية ويتعاملون مع فرقاء من خارج المؤسسة ويلهمون، فالقادة مدراء المدارس يعملون أيضا على تنفيذ الاستراتيجيات التي تجعل الرؤية واقعا ملموسا، ويتعاملون مع الموظفين ويتابعون الأمور ليضمنوا فعل الأشياء الصحيحة بالطريقة الصحيحة. ومن أجل تحقيق السير الحسن للمدارس الابتدائية تم تسليط الضوء على هذه الفئة والتي تقوم بقيادة المدرسة وذلك من خلال دراسة مستوى السلوك القيادي ومعرفة ما إذا كان مرتفع أو متوسط أو منخفض.

ومن هنا يمكننا أن نطرح التساؤل المحوري التالي:

- ما مستوى السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية تعزى لمتغير مدة الخدمة المهنية؟

2-الفرضيات:

الفرضية الأولى: مستوى السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية مرتفع.

الفرضية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية في السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية تعزى لمتغير مدة الخدمة المهنية.

3-أهمية الدراسة:

-تحديد أهم المهارات والأعمال الإدارية والتنظيمية التي يقوم بها مدراء المدارس الابتدائية.

-ضرورة الاهتمام بصفة مديري المدارس الابتدائية من قبل المسؤولين عن التعليم.

4-أهداف الدراسة: يهدف البحث الحالي إلى:

- معرفة مستوى السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية.
 - التعرف على الفروق في السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية تعزى لمتغير مدة الخدمة المهنية.
- #### 5-حدود البحث: يقتصر البحث الحالي على مديري المدارس الابتدائية في ولاية البليدة لعام 2023/2022

6-تحديد مفاهيم الدراسة:

6-1-السلوك القيادي:

-تعريف القيادة لكوننز و اودونال " القيادة تعني عملية التأثير التي يقوم بها القائد في مرؤوسيه لإقناعهم و حثهم على الإسهام الفاعل بجهودهم للقيام بنشاط متعاون " (عبد العزيز الحر، 2010، ص2)

-تعريف القيادة منير مرسى: " هي السلوك الذي يقوم به الفرد حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك " (عبد العزيز الحر، 2010، ص3)

أما التعريف الإجرائي للسلوك القيادي: هي الممارسات التي يقوم بها مديري المدارس الابتدائية أثناء تعاملهم مع الأساتذة والتلاميذ ويمكن تحديد مستوياتها مرتفع، متوسط، منخفض وذلك من خلال الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة نتيجة إجابة المدراء عن فقرات الاستبانة التي سيقوم الباحث بتقديمها.

6-2مديرو المدارس الابتدائية:

-مدير المدرسة هو المسؤول المباشر أمام المنطقة التعليمية المحلية على تنفيذ ومتابعة الإشراف على البرنامج الدراسي اليومي في مدرسته.

6-3المدرسة الابتدائية: "هي تلك المدرسة التي تقبل الأطفال من سن الخامسة أو السادسة لتقبلهم فيها حتى سن العاشرة أو الحادية عشر سواء التحق هؤلاء الأطفال بالحضانات أو رياض الأطفال أم لا وسواء كانت هذه المدرسة هي

مرحلة التعليم الإلزامي وحدها أو انتقلوا بعدها إلى مدرسة أخرى أو أكثر ليتموا المرحلة الإلزامية من التعليم“ (بلحسين رحوي عباسية، 2011، ص139).

- **المدرسة الابتدائية:** يعمل التعليم الابتدائي على تمكين جميع الأطفال ابتداء من إكمالهم السادسة من العمر، من تطوير شخصياتهم بجوانبها الجسمية والفكرية والخلقية والروحية وليصبحوا مواطنين سلمي الجسم والعقل والخلق يعملون بما فيه خير مجتمعهم وتحقيق التنمية والتقدم.

7-الدراسات السابقة:

7-1-دراسة جيمس (1992): تناولت الدراسة معرفة علاقة أساليب القيادة لدى مديري المدارس الثانوية في غرب فرجينيا ببعض المتغيرات، كما هدفت إلى معرفة بعض الخصائص الشخصية ومستوى الدافعية المميزة لكل أسلوب من أساليب القيادة. المتسلط، المتعاون، المهمل.

اقتصرت العينة على الذكور، وتألفت من (2198) مديرا تم اختيارهم من المدارس الثانوية وتم توزيعهم تبعا لأساليب قيادتهم إلى ثلاث مجموعات، وطبقت الدراسة ثلاث أدوات لقياس المتغيرات: الأولى لقياس الدافعية نحو العمل تكونت من (82)فقرة ، والثانية لقياس خصائص الشخصية ضمت(142) فقرة ، والثانية لقياس الشخصية ضمت (142) فقرة نصفها ايجابية و النصف الآخر سلبية ، و الثالثة لقياس مهارات الاتصال. (يونس محمد إبراهيم، شهرزاد محمد شهاب ، 2011، ص24).

أظهرت النتائج أن صاحب الأسلوب المتسلط يتميز بأنه عصبي المزاج و جامد التفكير وغير متعاون وقليل العلاقات ذو دافعية منخفضة و على العكس فان صاحب الأسلوب المتعاون يتميز بالديمقراطية و المرح و متفائلا و متعاونا و اجتماعيا و طموحا و متحمسا و ذو دافعية عالية أما صاحب الأسلوب المهمل فانه يتميز بأنه مهزوز الشخصية وذو قرارات متغيرة و دافعيته في العمل متذبذبة.(يونس محمد إبراهيم، شهرزاد محمد شهاب ، 2011، ص24).

7-2 دراسة مارزانو (2005): لقد قام مارزانو وآخرون (2005) بدراسة كمية لعدد (69) بحثا حول علاقة مدير المدرسة بالتحصيل الأكاديمي للطلبة

أو مواصفات وأدوار ومسؤوليات القائد المدرسي أو مدير المدرسة. وقد توصلت هذه الدراسة لعدد (21) دورا ومسؤولية يقوم بها القائد الفعال. ويمكن تلخيص هذه المسؤوليات والأدوار كما يلي:

-الاحتفال بالإنجازات والاعتراف بالأخطاء والفضل.

-صناعة التغيير وإدارته.

-تقدير الانجازات الفردية.

-الاتصال الفعال.

-تحقيق الثقافة المدرسية الايجابية.

-تحقيق النظام في المدرسة.

-المشاركة في اتخاذ القرارات.

-تمثيل المدرسة خارجيا.

-التعامل في المواقف المختلفة بوعي.

-التواجد المستمر. (عبد العزيز الحر ، 2010، ص23، 22)

3-7- دراسة بوش وجاكسون فسعت لدراسة الروابط بين جودة القيادة المدرسية وفعالية المدرسة في البحوث التي أن القيادة المدرسية هي بمثابة الرأس تلعب دورا حاسما في ضمان فعالية المدرسة. كما تؤدي لتحسين المدارس وإيجاد صلات مماثلة بين المدراء ودافعية المعلمين ونوعية التعليم والتعلم. وقد بدأت الدراسات الحديثة حول "القيادة المدرسية" في استكشاف نماذج التعلم القيادي والفصول الدراسية التي تتمحور حول مركزية دور القيادات المدرسية، ومفاهيم القيادة "المشتتة". ومع ذلك ففي كثير من الحالات، تصبح وظيفة مديري المدارس هو جعلها مفعمة بالقيادة، و لن يتحقق ذلك ما لم تكن لدى مدراء المدارس الرغبة في جعلها كذلك. (أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط، 2017، ص13).

8-الجانب النظري:

8-1نظرية الإدارة العلمية:

يعد العالم الأمريكي فردريك تيلر المفكر الفرنسي في تطوير إنتاج المؤسسات عن طريق الإدارة العلمية للمؤسسات وانه اعتمد فكرته الإدارية في ضوء الافتراضات التالية:

- 1- أن من طبيعة الأفراد أن لا يبذلوا قصارى جهدهم في العمل.
 - 2- يجب أن يتقاضى العمال من الأجور كل حسب عطائه وإنتاجه.
 - 3- أن من مسؤولية الإدارة أن تعين الأفراد حسب كفاياتهم ومناسبتهم للعمل وطبيعته.
 - 4- إزالة الخطأ الشائع من أذهان العمال ومفاده عدم انجاز العمل بسرعة لغرس صورة طيبة في ذهن المسؤول عن العامل الذي يتأنى بانجاز عمله. (حسن أحمد الحيارى، 1993، ص260)
- 8-2-نظرية هيرزبرج: تركز هذه النظرية على عنصرين أساسيين، فالعنصر الأول يحتوي على ثمانية بنود تدور حول نوعية العمل وظروفه، وتوفر هذه العناصر قد يؤدي إلى الرضى الوظيفي عند العاملين، ولكن ليس من الضروري أن تؤدي إلى إثارة الحوافز في نفوس العاملين نحو العمل وهذه البنود هي:

- ضمان استمرارية العمل.
- المرتب الشهري.
- الجو المحيط بالعمل.
- المكانة الاجتماعية الجيدة بين العاملين.
- سياسة المؤسسة.
- الكفاية الفنية للمشرفين على العمل.
- نوعية العلاقات الاجتماعية بين العاملين، المشرفين الفنيين (حسن أحمد الحيارى، 1993، ص262، 263).

أما بالنسبة إلى العنصر الثاني من النظرية فيحتوي على ستة بنود يؤدي توفرها إلى إثارة الحوافز لدى العاملين في المؤسسة للمضي قدما نحو تحقيق الأهداف المؤسسة، وهذه البنود هي:

- مقدار التحصيل أو الانجاز في العمل.
- اعتبار الجهد المبذول وتقديره للفرد من قبل المسؤولين.
- نوعية العمل ومدى مناسبته للفرد.
- مسؤولية الفرد داخل المؤسسة.
- النمو الوظيفي (نظام الترقيع).
- النمو والتطور الشخصي للفرد. (حسن أحمد الحيارى، 1993، ص263)

3-8 نظرية المساواة: يعود ظهور هذه النظرية إلى جهود العالم الأمريكي آدمز (ADAMS)، وتعتمد هذه النظرية على فكرة واحدة مفادها وجود التناقض بين الجهود المبذولة من قبل لفرد داخل المؤسسة ومقدار المكافأة التي يحصل عليها الفرد سواء أكانت مادية أم معنوية. فإذا ما شعر الفرد أن جهوده المبذولة تفوق قيمة المكافأة فانه يسعى إلى تقليل جهده المبذول، وكلما زاد التناقض زاد التقليل من الجهد (حسن أحمد الحيارى، 1993، ص264)

الخصائص المميزة للقادة المرتكزين على مبادئ:

- دائمو التعلم.
- يتمتعون باستعداد لإسداء الخدمات.
- مفعمون بالطاقات البناءة.
- يؤمنون بجوهر الآخرين.
- يحيون حياة متزنة.
- يرون الحياة مغامرة. (ستيفن آر.كوفي، 2005، ص47،48).

9-إجراءات البحث:

شملت الدراسة الحالية مجموعة من الخطوات ومن أهمها تناول النظري من أجل إعداد أدوات الدراسة والذي تمثل في تقديم المقياس لأفراد العينة من أجل الإجابة على فقراته.

9-1 أداة جمع البيانات:

9-1-1 وصف المقياس: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والتراث النظري، استعانت الباحثة بمقياس السلوك القيادي للباحث (يونس محمد إبراهيم، شهرزاد محمد شهاب: سنة 2011) بحيث تحتوي كل فقرة من فقرات الأداة خمسة (5) بدائل هي حسب اتجاه الفقرة إعطاء الدرجة 5 للبدل (دائما) إعطاء الدرجة 4 للبدل (غالبا) إعطاء الدرجة 3 للبدل (أحيانا) إعطاء الدرجة 2 للبدل (نادرا) إعطاء الدرجة 1 للبدل (أبدا) .

هذه الدرجات إلى الفقرات ذوات الاتجاه الموجب والبالغ عددها (59) فقرة

أما الفقرات ذوات الاتجاه السالب فتعطى درجات البدائل على نحو معكوس - **تصحيح المقياس:** تحسب درجة السلوك القيادي عن طريق جمع الدرجات التي حصل عليها المدراء والمكونة من (59) فقرة و ستكون أعلى درجة (5×59) و أدنى درجة (1×59).

9-1-2 الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:

أ- الصدق:

صدق المحكمين: قامت الباحثة في دراستها الحالية بقراءة بنود المقياس ثم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الاختصاص (05) لإبداء رأيهم فيه من حيث (السلامة اللغوية، مدى قياس السمة المراد قياسها، السهولة والصعوبة، الوضوح) فكانت موافقتهم على كل عبارات المقياس. وبالتالي فالمقياس صادق.

- **صدق ارتباط البنود مع الدرجة الكلية:**

استخدمت الباحثة طريقة ارتباط بنود المقياس مع الدرجة الكلية، والنتائج التي تم الحصول عليها مدونة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (01): يبين نتائج صدق ارتباط البنود بالدرجة الكلية:

معامل الارتباط	رقم البن د	معامل الارتباط	رقم البن د	معامل الارتباط	رقم البن د	معامل الارتباط	رقم البن د
0.740	49	0.399	33	0.604	17	0.575	1
0.833	50	0.463	34	0.304	18	0.684	2
0.697	51	0.855	35	0.550	19	*0.458	3
0.477	52	0.400	36	0.701	20	0.453	4
0.582	53	0.542	37	0.437	21	0.350	5
0.406	54	0.457	38	0.509	22	0.379	6
0.745	55	0.340	39	0.343	23	0.550	7
0.379	56	0.641	40	0.451	24	0.381	8
0.68 6	57	0.740	41	0.602	25	0.346	9
0.519	58	0.603	42	0.475	26	*0.620 *	10
0.662	59	0.512	43	0.689	27	0.724	11
		0.368	44	0.569	28	0.719	12
		0.595	45	0.706	29	0.630	13
		0.461	46	0.487 *	30	0.438	14
		0.410	47	0.507	31	0.366	15
		0.724	48	0.466	32	0.492	16

من خلال الجدول رقم(01) يتبين أن قيم معامل الارتباط تراوحت ما بين(0.304 و 0.833) عند مستوى دلالة (0.05 و 0.01)، مما يعنى أنها دالة. وبالتالي فالمقياس صادق.

ب-النبات:

معامل ألفا لكرونباخ: استعانت الباحثة في دراستها الحالية بمعامل ألفا لكرونباخ لحساب الثبات، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يبين نتائج حساب معامل ألفا لكرونباخ

قيمة معامل ألفا لكرونباخ	
0.897	مقياس السلوك القيادي

نلاحظ أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ قدرت بـ(0.897) وهي قيمة مرتفعة جدا. دليل على أن المقياس ثابت.

وبما أن المقياس صادق وثابت فإنه يصلح لتطبيقه على الدراسة الحالية.

10 - عرض وتحليل نتائج حساب فرضيات الدراسة:

1-10 عرض وتحليل نتائج حساب الفرضية الأولى:

والتي تنص على أن مستوى السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية مرتفع. وبعد تطبيق اختبار ت (t-test) لمجموعة واحدة، حصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (03): يبين نتائج حساب المتوسطات الحسابية

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاختبار ت (t-test) لعينة واحدة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية	الملاحظة
30	177	238	23.55907	14.352	29	0.000
السلوك القيادي						دالة

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة متوسط السلوك القيادي لدى أفراد عينة الدراسة (مدراء المدارس الابتدائية) قدرت قيمته بـ(238) وبانحراف معياري قدر بـ(23.55907)، أما قيمة اختبار ت (t-test) لمجموعة واحدة قدر بـ(14.352)، وبدلالة إحصائية بلغت (0.000). وهي قيمة أكبر من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ(177)، وهي دالة إحصائية، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة لديهم سلوك قيادي مرتفع.

وبالتالي نستنتج أنه تحققت الفرضية البديلة القائلة بأن مستوى السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية مرتفع.

2-10 عرض نتائج حساب الفرضية الثانية:

والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لدى مدراء المدارس الابتدائية تعزى لمتغير مدة الخدمة المهنية (أقل من 5 سنوات/ 5- 10 سنوات/ 10سنوات فأكثر).

ولاختبار صحة الفرضية يتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way). والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way)

المجموعات	مجموع التباين	درجة الحرية	متوسط التباين	القيمة F	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	6054.058	2	3027.02	8.139	0.002
داخل المجموعات	10041.809	27	9		
بين المجموعات	16095.867	29	371.919		
كلي					

من خلال الجدول رقم (4) وللمقارنة بين متوسطات فئات مدة الخدمة المهنية الثلاث المختلفة لدى مدراء المدارس الابتدائية فيما يخص الدرجة الكلية للاستبيان (السلوك القيادي)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way) الذي قدر في الدرجة الكلية للاستبيان بـ(8.139) عند مستوى الدلالة (0.002)، وبما أن مستوى دلالاته أقل من (0.05) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات الفئات.

يتضح من خلال الجدول السابق بأنه توجد فروق بين المجموعات الثلاث (أقل من 5 سنوات/ 5- 10 سنوات/ 10سنوات فأكثر) فيما يخص الدرجة الكلية للاستبيان للسلوك القيادي لدى مدراء الابتدائيات، وهذا عند مستوى دلالة (0.05). ولتحديد المجموعة الأكثر درجة عند هؤلاء المدراء حسب مدة

خدمتهم المهنية، يتم استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات (شيفيه)، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (5): يبين نتائج حساب معامل شيفيه

الدالة الإحصائية	الفروق بين المتوسطات	مدة الخدمة المهنية	
0.170	-17.23333	2	1
0.002	-33.99091*	3	
0.170	17.23333	1	2
0.174	-16.75758	3	
0.002	33.99091*	1	3
0.174	16.75758	2	

الدرجة الكلية
للاستبيان (السلوك
القيادي)

نلاحظ أن مدراء المدارس الابتدائية ذوو مدة الخدمة المهنية في المجموعة رقم (3) أي (10 سنوات فأكثر) لهم درجة عالية على المقياس مقارنة مع البقية فيما يخص السلوك القيادي وهذا حسب الدرجة الكلية. ثم تأتي بعدها المجموعة رقم (2) أي (5- 10 سنوات) لتأتي في الأخير المجموعة رقم (1) أي (أقل من 5 سنوات).

11- الاستنتاج:

المتتبع لخطوات البحث يستنتج أن للسلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية له دور فعال في إنجاح العملية التعليمية ورفع مستوى المتعلمين والمعلمين، وذلك من خلال المهارات اللازمة التي اكتسبها أثناء ممارسته للعمل القيادي الذي يقوم به في تسيير مدرسته، وأن الفرضيات التي انطلق منها البحث قد تحققت ويمكن اعتماد هذه النتائج في الدراسات اللاحقة.

12- الاقتراحات:

- تأهيل مديري المدارس الابتدائية في الجانب الإداري والتنظيمي والتربوي عن طريق دورات تكوينية.
- وضع نتائج البحث الحالي في عين الاعتبار في المؤسسات التربوية.

-تشجيع الباحثين في تناول الموضوعات التي تخص المنظومة التربوية من أجل تطويرها.

-الاهتمام بالتعليم الابتدائي الذي يعد أهم مرحلة في بناء المجتمع.

13- قائمة المراجع:

1-ستيفن آر.كوفي :2005 القيادة المرتكزة على مبادئ، مكتبة جرير،السعودية،ط1 .

2-عبد العزيز الحر: 2010 القيادة التربوية، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض المملكة العربية السعودية، ط2.

3-جيمس هسترونج ت محمد بلال الجيوسي :2014 تقويم مدير المدرسة، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض المملكة العربية السعودية.

4-أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط :2017 دراسة مقارنة لنظام الاختيار لوظائف القيادة المدرسية في سنغافورة وفنلندا وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية، مصر.

5-شهرزاد محمد شهاب، يونس محمد إبراهيم :2011 السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية و علاقته بالقدرة على اتخاذ القرار، مجلة دراسات تربوية، العدد 15 .

6-حسن أحمد الحيارى :1993 أصول التربية في ضوء المدارس الفكرية إسلاميا وفكريا، دار الأمل للنشر والتوزيع، القاهرة .

7- توماس ر.هور :2009 فن القيادة المدرسية ، مكتبة العبيكان ،المملكة العربية السعودية ،ط1.

8-بلحسين رحوي عباسية :2011 النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع التربوي. الجزائر.