

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI PENGGERAK PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN

Mecia Melia¹, Siska Yeni Adam², Nurhizrah Gistituati³, Rusdinal⁴, Anisah⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Padang

Email : meciamelia225@gmail.com¹, siskayeniadam15@gmail.com²,
gistituatinurhizrah@gmail.com³, rusdinal@fip.unp.ac.id⁴, anisah@fip.unp.ac.id⁵

ABSTRAK: Penelitian bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong perubahan budaya organisasi di lingkungan pendidikan. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana pemimpin pendidikan—terutama kepala sekolah—mengimplementasikan nilai-nilai transformasional seperti inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual guna menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi di beberapa sekolah dasar negeri. Hasil temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan partisipasi guru, memperkuat visi bersama, serta membangun iklim kerja yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan. Proses pengambilan keputusan yang inklusif dan berbasis musyawarah menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mendorong perubahan budaya yang positif. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya pelatihan kepemimpinan transformasional bagi para pemimpin sekolah agar mampu menjadi agen perubahan yang efektif di tengah tantangan dinamika organisasi pendidikan masa kini. Dukungan kebijakan dari instansi pendidikan juga diperlukan untuk menciptakan ruang dan peluang inovasi bagi para pemimpin di sekolah.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Perubahan Pendidikan

ABSTRACT: This study aims to explore in depth the role of transformational leadership in driving organizational culture change within educational settings. The focus is directed at how educational leaders—particularly school principals—implement transformational values such as inspiration, motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration to create a collaborative, adaptive, and quality-oriented work environment. A descriptive qualitative approach was employed, with data collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis conducted in several public elementary schools. The findings indicate that transformational leadership significantly contributes to shaping an organizational culture that is open to innovation and change. Principals who adopt this leadership style

are able to increase teacher participation, strengthen a shared vision, and foster a work climate that supports continuous professional development. Inclusive and deliberative decision-making processes emerge as key factors in facilitating positive cultural change. The implications of these findings highlight the importance of transformational leadership training for school leaders to become effective change agents amid the dynamic challenges of today's educational organizations. Furthermore, policy support from educational institutions is essential to provide space and opportunities for innovation at the school level.

Keywords: *Transformational Leadership, Organizational Culture, And Educational Change.*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang ditandai dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut dunia pendidikan untuk bertransformasi secara menyeluruh, tidak hanya dalam aspek kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga dalam hal kepemimpinan pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi yang adaptif, kolaboratif, dan berpikir kritis. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu menciptakan budaya belajar yang sehat dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin pendidikan yang berfungsi tidak hanya sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan dan fasilitator utama dalam membentuk komunitas belajar di lingkungan sekolah (Sergiovanni, 2007).

Konsep komunitas belajar atau *learning community* mengacu pada lingkungan pendidikan yang menempatkan kolaborasi, refleksi, dan pengembangan profesional guru sebagai inti dari peningkatan mutu pembelajaran. Di sekolah dasar, komunitas belajar menjadi wadah bagi para guru untuk saling bertukar pengalaman, merefleksikan praktik pembelajaran, serta merumuskan strategi bersama guna meningkatkan hasil belajar peserta didik. Komunitas belajar yang efektif tidak terbentuk secara otomatis, melainkan harus dirancang dan difasilitasi oleh kepala sekolah melalui pendekatan kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif (DuFour & Eaker, 1998).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan visi bersama, membangun komunikasi yang efektif, serta menyediakan ruang-ruang dialog profesional bagi guru dan tenaga kependidikan. Dalam hal ini, gaya

kepemimpinan transformasional sangat relevan untuk diterapkan. Gaya ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian individual terhadap kebutuhan dan potensi guru. Kepala sekolah yang menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional mampu membangun kepercayaan dan komitmen kolektif dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan (Leithwood & Jantzi, 2000).

Di sisi lain, realitas di lapangan menunjukkan masih banyak sekolah dasar yang belum optimal dalam membentuk komunitas belajar karena sejumlah kendala, antara lain rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan kolaboratif, kurangnya pelatihan profesional yang berkelanjutan, serta lemahnya peran kepala sekolah dalam memfasilitasi dan mendampingi proses pembelajaran guru. Selain itu, sering kali kegiatan pengembangan profesional guru dilakukan secara formalitas dan tidak berakar pada kebutuhan riil di lapangan (Mulyasa, 2013). Hal ini mempertegas bahwa keberadaan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran harus diperkuat dengan kompetensi kepemimpinan yang relevan dengan tantangan pendidikan masa kini.

Membangun komunitas belajar di sekolah dasar bukan sekadar program tambahan, tetapi merupakan strategi penting untuk menciptakan budaya sekolah yang progresif dan adaptif terhadap perubahan. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memfasilitasi perubahan tersebut melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan peningkatan profesionalisme guru. Penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji sejauh mana kontribusi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam membentuk komunitas belajar di sekolah dasar.

Oleh karena itu, artikel ini disusun dengan tujuan untuk menganalisis secara mendalam peran kepala sekolah dalam mengimplementasikan nilai-nilai kepemimpinan pendidikan dalam konteks pembentukan komunitas belajar. Fokus kajian diarahkan pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya kolaboratif, memperkuat partisipasi guru, serta menciptakan iklim belajar yang mendukung pengembangan profesionalisme di lingkungan sekolah dasar. Hasil dari kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan di tingkat satuan pendidikan dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan dengan objek penelitian. Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan analisis data dengan pendekatan kualitatif, yakni menganalisis informasi yang tersedia secara deskriptif tanpa menggunakan perhitungan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan arah kebijakan, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta menginspirasi seluruh komponen sekolah untuk bersama-sama mencapai visi pendidikan yang telah ditetapkan (Yukl, 2010).

Menurut Northouse (2016), kepemimpinan adalah “a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal”. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya persoalan posisi struktural, tetapi lebih pada kemampuan untuk memengaruhi dan memobilisasi orang lain. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan tidak semata-mata diukur dari wewenang formal, melainkan dari kemampuan dalam membina hubungan interpersonal, mengambil keputusan strategis, dan menciptakan perubahan yang berdampak.

Di lingkungan sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional, agen perubahan, dan teladan moral. Kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan arah dan keberhasilan implementasi kebijakan pendidikan, termasuk penguatan budaya organisasi, peningkatan kualitas pembelajaran, serta pembangunan komunitas belajar yang berkelanjutan.

2. Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang bertujuan mengubah dan membangun motivasi,

moralitas, serta kinerja pengikut melalui visi dan inspirasi jangka panjang. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978), kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass (1985), yang menekankan empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Pemimpin bertindak sebagai panutan dan memberikan keteladanan moral serta etika tinggi, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari pengikutnya.

2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin menyampaikan visi dan misi organisasi secara jelas dan menggugah, serta mampu menginspirasi dan memotivasi anggota untuk berkontribusi melebihi harapan.

3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kritis dan kreatif dalam menyelesaikan masalah serta memberi ruang untuk inovasi dan eksplorasi ide-ide baru.

4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Pemimpin menunjukkan perhatian pribadi terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan setiap individu dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional telah terbukti mampu mendorong perubahan yang signifikan dalam budaya organisasi sekolah. Leithwood dan Jantzi (2005) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang mengadopsi kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan partisipasi guru, membangun kolaborasi tim yang kuat, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan. Kepemimpinan jenis ini juga mampu menciptakan lingkungan sekolah yang adaptif terhadap perubahan dan terbuka terhadap inovasi.

Transformational leadership sangat relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21, di mana fleksibilitas, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi menjadi bagian dari transformasi pembelajaran. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan transformasional menjadi krusial untuk mewujudkan sekolah sebagai komunitas belajar yang progresif dan inovatif.

Perubahan Budaya Organisasi

Perubahan budaya organisasi merupakan proses strategis yang bertujuan untuk menggeser nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi agar lebih adaptif terhadap tuntutan zaman, lingkungan eksternal, serta tujuan transformasional organisasi. Dalam konteks pendidikan, khususnya di sekolah, perubahan budaya organisasi bukan hanya berkaitan dengan aspek struktural dan administratif, tetapi juga menyentuh dimensi psikologis dan sosial seluruh warga sekolah.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dalam proses belajar menghadapi tantangan eksternal dan internal yang telah terbukti efektif, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan merasakan (Schein, 2010). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai inti, simbol, cerita, dan praktik kerja sehari-hari yang membentuk identitas dan perilaku kolektif organisasi.

Dalam lingkungan pendidikan, budaya organisasi mencerminkan bagaimana warga sekolah menjalankan proses pembelajaran, bekerja sama, menyelesaikan konflik, dan berinovasi. Sekolah yang memiliki budaya kuat umumnya menunjukkan komitmen tinggi terhadap visi pendidikan, disiplin kerja yang baik, serta relasi antarpersona yang sehat.

4. Konsep Perubahan Budaya Organisasi

Perubahan budaya organisasi mengacu pada upaya sistematis untuk mengubah cara berpikir, bekerja, dan berinteraksi dalam organisasi agar selaras dengan visi dan misi baru, serta mampu menjawab tantangan internal dan eksternal (Cameron & Quinn, 2011). Dalam pendidikan, perubahan ini diperlukan untuk menyesuaikan praktik pembelajaran dan manajemen sekolah dengan perkembangan teknologi, kurikulum, dan ekspektasi masyarakat.

Perubahan budaya tidak dapat terjadi secara instan, melainkan melalui proses bertahap yang melibatkan kesadaran kolektif, kepemimpinan yang visioner, serta keterlibatan aktif seluruh elemen organisasi. Menurut Fullan (2001), perubahan budaya di sekolah harus berfokus pada pembelajaran bersama (*shared learning*), kolaborasi, dan kepemimpinan yang mendukung perubahan berkelanjutan.

5. Faktor Pendorong dan Penghambat Perubahan Budaya

Beberapa faktor pendorong perubahan budaya organisasi antara lain:

- Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin yang visioner dan mampu menginspirasi perubahan menjadi katalis dalam menciptakan budaya baru yang lebih produktif.
- Tekanan Eksternal: Perubahan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, dan tuntutan masyarakat menuntut sekolah untuk menyesuaikan diri.
- Krisis Internal: Konflik berkepanjangan, penurunan kinerja, atau pergantian pemimpin sering kali menjadi pemicu perubahan budaya.

Sementara itu, hambatan dalam perubahan budaya dapat berupa:

- Resistensi Individu: Penolakan terhadap perubahan karena kenyamanan terhadap budaya lama.
- Kurangnya Komitmen Manajemen: Ketidaktegasan atau ambivalensi dari pimpinan sekolah membuat perubahan tidak konsisten.
- Keterbatasan Sumber Daya: Ketiadaan pelatihan, fasilitas, atau insentif menghambat implementasi budaya baru.

6. Strategi Perubahan Budaya di Sekolah

Untuk mewujudkan perubahan budaya organisasi di sekolah, diperlukan strategi yang holistik dan partisipatif. Langkah-langkah strategis yang dapat diterapkan meliputi:

- Pemetaan budaya sekolah saat ini dan harapan masa depan.
- Sosialisasi visi dan nilai baru kepada seluruh warga sekolah.
- Pelibatan guru, staf, siswa, dan orang tua dalam proses perubahan.
- Pemberian pelatihan dan dukungan profesional berkelanjutan.
- Penguatan sistem penghargaan berbasis nilai baru.
- Monitoring dan evaluasi secara berkala.

7. Peran Kepemimpinan dalam Perubahan Budaya

Kepala sekolah sebagai pemimpin strategis memegang peran krusial dalam perubahan budaya. Pemimpin yang memiliki gaya transformasional akan menciptakan iklim kerja yang mendukung pembelajaran bersama, mendorong inovasi, dan

membangun relasi yang didasarkan pada kepercayaan dan empati. Kepemimpinan yang konsisten, komunikatif, dan berfokus pada peningkatan mutu akan mempercepat proses internalisasi nilai-nilai budaya baru (Deal & Peterson, 2009).

Implikasi terhadap Pengembangan Profesional dan Kebijakan Pendidikan

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong perubahan budaya organisasi yang positif di lingkungan pendidikan. Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, tetapi juga turut mendorong terciptanya iklim pembelajaran yang lebih kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik dan penataan kebijakan pendidikan yang sejalan dengan semangat transformasi budaya organisasi.

1. Implikasi terhadap Pengembangan Profesional

Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional mampu menjadi motor penggerak dalam menciptakan budaya kolaboratif dan pembelajaran berkelanjutan di sekolah. Hal ini menjadi dasar bahwa pengembangan profesional guru tidak cukup hanya melalui pelatihan teknis semata, tetapi harus didukung dengan kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi guru untuk terus berkembang.

Pengembangan profesional guru seharusnya diarahkan pada:

- Pembentukan komunitas belajar guru yang bersifat reflektif dan kolaboratif.
- Penyelenggaraan pelatihan berbasis kebutuhan nyata, baik dari segi pedagogi, teknologi, maupun kepemimpinan instruksional.
- Pemberian ruang inovasi bagi guru dalam merancang dan mengimplementasikan pendekatan pembelajaran yang kontekstual dan transformatif.
- Pendampingan berkelanjutan dari kepala sekolah dan pengawas agar tercipta ekosistem belajar yang terstruktur.

Kepemimpinan transformasional juga memperkuat motivasi intrinsik guru, karena pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan perhatian personal akan lebih efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi, dan etos kerja guru.

8. Implikasi terhadap Kebijakan Pendidikan

Dari sudut pandang kebijakan, temuan ini menyiratkan perlunya penguatan peran kepala sekolah tidak hanya sebagai manajer administratif, tetapi sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) dan agen perubahan budaya organisasi. Oleh karena itu, beberapa implikasi kebijakan yang perlu dipertimbangkan adalah:

- Reformulasi program pengembangan kepemimpinan kepala sekolah, dengan menekankan pada penguasaan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional.
- Integrasi indikator budaya organisasi dalam sistem evaluasi sekolah, termasuk dalam akreditasi dan penilaian kinerja kepala sekolah.
- Pemberian otonomi dan dukungan regulatif kepada kepala sekolah untuk mengembangkan program-program inovatif yang selaras dengan kebutuhan lokal sekolah.
- Penyediaan insentif berbasis kinerja kolektif, yang mendorong terciptanya kerja sama tim dan semangat transformasi budaya sekolah.

Selain itu, pembuat kebijakan di tingkat pemerintah daerah maupun pusat diharapkan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan nyata satuan pendidikan, khususnya dalam hal peningkatan kapasitas kepemimpinan dan penyediaan sumber daya pendukung perubahan.

Kesimpulan

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya sinergi antara kepemimpinan transformasional di tingkat sekolah dan kebijakan pendidikan yang berpihak pada inovasi dan pengembangan profesional berkelanjutan. Kepala sekolah perlu difasilitasi untuk menjadi pemimpin yang bukan hanya mengelola, tetapi juga membina dan menginspirasi, agar tercipta budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Kebijakan pendidikan yang progresif dan kontekstual akan menjadi landasan yang kokoh bagi keberhasilan perubahan budaya dalam lingkungan sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan sentral dalam membentuk komunitas belajar yang efektif dan mendorong perubahan budaya organisasi di lingkungan sekolah dasar. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing warga sekolah untuk beradaptasi terhadap dinamika pendidikan abad ke-21. Implementasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terbukti mampu meningkatkan kolaborasi, memperkuat profesionalisme guru, serta menciptakan iklim belajar yang berkelanjutan.

Perubahan budaya organisasi di sekolah tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan yang visioner dan partisipatif. Budaya yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif menjadi kunci dalam menjawab tantangan pendidikan yang kompleks. Oleh karena itu, sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan pendidikan yang mendukung transformasi sangat diperlukan untuk mewujudkan sekolah sebagai komunitas belajar yang dinamis.

Saran

Berdasarkan hasil kajian, disarankan agar kepala sekolah meningkatkan kapasitas kepemimpinan transformasional melalui pelatihan berkelanjutan, berbagi praktik baik, dan refleksi profesional. Peran aktif dalam membentuk komunitas belajar guru serta menciptakan budaya sekolah yang terbuka terhadap inovasi juga sangat penting. Guru dan tenaga kependidikan diharapkan berpartisipasi aktif dalam komunitas belajar, mengembangkan kompetensi berbasis kebutuhan nyata, serta membangun kerja kolektif berbasis refleksi. Bagi pembuat kebijakan, perlu dilakukan reformulasi kebijakan kepemimpinan dengan menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional, memperluas dukungan terhadap pengembangan profesional guru, serta memberikan otonomi proporsional kepada sekolah untuk mengelola perubahan budaya. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan lapangan untuk memperoleh data empiris yang lebih mendalam, serta memperluas objek penelitian pada jenjang dan konteks sekolah yang beragam guna memperkaya pemahaman tentang transformasi budaya organisasi di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Hord, S. M. (2004). *Learning Together, Leading Together: Changing Schools Through Professional Learning Communities*. New York: Teachers College Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129.
<https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Mulyasa, E. (2013). *Kepala Sekolah Profesional: Menciptakan Sekolah Bermutu dan Berkarakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sergiovanni, T. J. (2007). *Rethinking Leadership: A Collection of Articles*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The Essentials of School Leadership* (pp. 31–43). London: Paul Chapman Publishing.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The Essentials of School Leadership* (pp. 31–43). London: Paul Chapman Publishing.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.