



## Research Paper

# The Role of Teacher Organizational Bureaucracy and the Ethical Leadership of Principals in School Organizational Health (Structural equation modeling)

Vaghef delkhosh<sup>۱</sup>, isa barghi<sup>۲\*</sup>

۱. Master of Educational Research, Faculty of Educational Sciences and Psychology. Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran
۲. Department of Educational Research, Faculty of Educational Sciences and Psychology. Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran



**Citation:** Delkhosh, v., Barghi, I. (۲۰۲۱). [the Rol of teacher organizational Bureaucracy and the Ethical Leadership of Principals in School Organizational Health (Structural equation modeling)](Persian). *Journal of School Counseling*, ۱(۱):۱-۱۹.

**doi:** [10.22098/jsc.2021.1410](https://doi.org/10.22098/jsc.2021.1410)



Received: 2021/12/25

Accepted: 2022/02/09

Available Online: 2023/03/02

## ABSTRACT

**Objective:** The aim of this study was the role of the tendency to teachers' organizational bureaucracy and the moral leadership of principals in school organizational health (structural equation modeling).

**Materials and Methods:** The research method was descriptive-correlational and the statistical population was the primary school teachers of Mako city, ۲۴۵ of whom were selected by stratified random sampling. Hall's organizational bureaucracy (۱۹۶۱), the ethical leadership of principals Brown et al. (۲۰۰۵) and the organizational health of Hui and Fieldman (۱۹۹۶) schools were used to collect data. In this study, SPSS۲۳ and Amos۲۳ software were used to analyze the data and explain the model as well as the construct validity of the questionnaires. The reliability coefficient of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha equal to ۰.۷۵, ۰.۸۶ and ۰.۸۸, respectively.

**Results:** The results showed that there is a high correlation between variables and their components and organizational bureaucracy and ethical leadership have the ability to predict the organizational health of schools ( $P < ۰.۰۰۱$ ). The structural equation model also supported the direct impact of organizational bureaucracy and ethical leadership of principals on the organizational health of schools with impact coefficients of ۰.۴۹ and ۰.۹۶, respectively.

**Discussion and Conclusion:** The results indicate that the variables of school organizational health, organizational bureaucracy and ethical leadership of managers play an important role in improving education.

### Keywords:

Organizational Bureaucracy "Ethical Leadership" Organizational Health of Schools.

### \*Corresponding Author:

Isa barghi

Address: Tabriz, Azarbaijan Shahid Madani University, Faculty of Educational Sciences and Psychology

Tel: ۰۹۱۴۱۹۰۴۱۰۸

E-mail: [isabarqi@yahoo.com](mailto:isabarqi@yahoo.com)



# E

## 1. Introduction

Education is the basis and foundation of cultural, social, economic and political development of any society, today in most advanced countries, education is considered a growth industry and after defense matters, it allocates the most budget. Schools as sub-systems of the educational system are of special importance. Schools will be able to perform the important task that they have to carry out efficiently if they are healthy and dynamic organizations.

Organizational health refers to a situation beyond the short-term effectiveness of the organization and refers to a set of relatively long-lasting organizational characteristics (Paknejad, 2012). Parsons (1967) believes that while schools try to solve their problems and meet their needs, they have three distinct levels of technical, administrative and institutional control of activities. The technical level produces the product, the administrative level controls and coordinates the activities within the school, and the institutional level connects the organization with its environment (Aleg Band, 2010). Today, the organizational health of schools has been emphasized due to the essential role of schools in socializing, culture building and shaping the personality of students. Organizations approach growth and development when a healthy and pleasant atmosphere is paid attention to (Ramdas and Lewis, 2012). Understanding the health status of an organization can help us in choosing appropriate management methods for its effectiveness. Therefore, in order for the school to become a desirable, healthy, welcoming and dynamic place, so that teachers and students want to stay there instead of being forced to endure it, we must find out the current situation of the schools and the influencing factors Identify the desirability of this environment (Niazi and Yazd Chasti, 2009). Among the effective factors in the organizational health of schools, we can mention the morals and ethical behaviors of managers and executive agents. Trevino et al. (2006) state that the ethics and moral behaviors of executive agents in the work environment, along with the wave of serious attention of most of the world's societies in the early years of the third millennium AD, to moral values among thinkers and experts in various fields of science, including Sociology, psychology, anthropology and even experimental and medical sciences have devoted many theories and researches to themselves (Noroozpur, 2016). The leader must be faithful to the moral values and follow the moral rules that express the truth, try to do the best and be honest at all times in order to create a transparent organization (Yilmaz, 2010). Considering the importance of organizational health of schools and organizational health in general, organizational bureaucracy is one of the topics that often overshadows employees and executive agents. Weber, the theoretician of bureaucracy, considered the hierarchy system as the origin of the bureaucratic form of the organization, and a point of view is proposed based on which bureaucracy can be considered as the origin of economic progress; Therefore, this point of view is opposite to the classical point of view, which considers any government intervention in the economy to the detriment of growth (Khandozi and Kaviani, 2010).

because it affects the professional role of teachers (Hoggs, 2012). Bureaucracy, with more emphasis on rules and regulations, diminishes the professional role of teachers (Kordella and Tempini, 2010). The size and complexity of schools and the extensive responsibilities that today's principals have, require a high degree of delegation of authority or assignment of tasks (Shirbigi, Fatehi, and Blandhamtan, 2010). Regarding the importance and necessity of the discussions, for example, Beyzadeh et al. (2008) point out that knowing the organizational health of schools can facilitate educational and training affairs and manage schools as well as predicting the activities of schools and lead to implementation Programs should be scientific



and expert and avoid imprudent actions. Organizational health of schools refers to an environment that facilitates the growth and development of an organization and enables the achievement of goals (Hasani, 2016).

Considering the importance and fundamental role of primary education and the growth and development of children's personality and preparation for higher educational stages, the present research tries to evaluate the organizational health status of primary education schools in Mako city.

According to the existing background, the aim of this study The Role of Teacher Organizational Bureaucracy and the Ethical Leadership of Principals in School Organizational Health (Structural equation modeling).

## 2. Materials and Methods

In terms of its practical purpose and the method of collecting descriptive information, the present research is of the correlational type and specifically based on the structural equation model. The statistical population of the present study included all the primary teachers of Mako city in 1400, whose number was 360 and who had various educational qualifications, of which 250 were sampled (150 men and 100 women) in a stratified random manner. A ratio was selected. The sample size was obtained by Cochran's formula of 250 people and the respondents were asked to answer the questions honestly.

In order to collect data, three standard questionnaires were used, including Hall's 42-question organizational bureaucracy questionnaire (1961), based on which teachers' perception of school organization bureaucracy reflects six bureaucratic dimensions.

Ethical leadership questionnaire of Brown et al. managers (2008; quoted by Ismaili Rad, 2012) This questionnaire has 10 questions and examines the two dimensions of ethical person and ethical manager

School Organizational Health Questionnaire, which was used by Hoy and Feldman (1996)

This questionnaire has three levels, technical, administrative and institutional, and includes 9 dimensions of morale, scientific emphasis, compliance (consideration), constructiveness, resource support, manager's influence, institutional unity and includes 44 items.

After the implementation, the data were entered into SPSS23 software and confirmatory factor analysis was used to check the construct validity of the questionnaires using Amos23 software.

## 3. Results

According to the general research model, the variables of organizational bureaucracy of teachers, ethical leadership of managers and organizational health of the school have an acceptable correlation with each of its components, and there is a negative and inverse correlation between the variable of ethical leadership of managers and organizational bureaucracy. Also, the influence of teachers' organizational bureaucracy on the school's organizational health is 0.49, which is a significant amount, and the influence of managers' moral leadership on the school's organizational health is 0.96, which is a very large amount.



Table 3: Structural equation model fit indices

	CMIN	DF	CMIN/DF	CFI	IFI	RFI	RMSSEA	PCFI	p-value
<b>The final model</b>	142/27	41	3/473	0/902	0/913	0/820	0/072	0/686	0/001

As the goodness of fit characteristics reported in Table 3 show, the value of 142,27 was obtained for Chi-Square. According to the fit criteria, the optimal value of this index is between 1 and 2, and according to the obtained value, it can be claimed that our model also has a good fit. The value of comparative index (CFI) obtained in this model is 0,902. In fact, this index as an independence model is considered a step in the direction of completing the absolute fit indices, and it is desirable with the distance of the compiled model from the independence model in the value range between 1 and 0,90. The following indicators are exactly the same, but the RMSSEA index is called the root mean square of the estimation error, whose value in the table is equal to 0,072. This index is calculated for confidence intervals, and according to the criterion of fit, if it is smaller than 0,08, it is desirable.

#### 4. Discussion and Conclusion

The present study was conducted by examining the role of teachers' tendency towards organizational bureaucracy and managers' moral leadership in the school's organizational health by using structural equation modeling in elementary school teachers in Mako city. After examining various theoretical approaches, an analytical model based on theoretical foundations was obtained; Then the model was checked using the obtained data. In the presented final model, the correlation and regression coefficients between the variables showed that there is an almost high correlation between the research variables and that organizational bureaucracy and ethical leadership of managers play an effective role in the organizational health of schools, and according to this, the organizational health of schools can be measured through two Another variable predicted. For example, in the research conducted by Danesh Fard (2016) under the title "The relationship between the bureaucracy model and the level of organizational health of universities", he concluded that there is a direct relationship between bureaucracy and organizational health, and organizational health in the target society is The average amount of bureaucracy is beneficial. The findings of this part of the research in relation to the relationship between the variables of organizational bureaucracy, moral leadership of managers and organizational health of schools are in harmony with the empirical foundations of this field.

Therefore, considering the importance and necessity of education in the growth and development of students who are the builders of tomorrow's society; Also, the very important role of teachers in this matter, the effective factors in this future-making path, should be given more attention and analysis, in the meantime, teachers and school administrators play an influential role. Officials can make the path of students' education smoother by providing a suitable environment to create a happy and motivated spirit in teachers. Therefore, if education managers are selected according to the necessary qualifications and have ethical leadership priorities, they will increase the motivation of employees in carrying out the activities of the organization and as a result the organizational health of the schools, and in addition to being an effective factor in the better and optimal realization of the goals of the organization, it will also cause Educational productivity will increase.



## ◦. Ethical Consideration

**Compliance with ethical guidelines:** All applicable ethical guidelines and principles are considered in this study.

**Funding:** No funding was received for this research from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors

**Authors' contributions:** All authors wrote and edited the article.

**Conflicts of interest:** No potential conflict of interest relevant to this article was reported.



## نقش گرایش به بوروکراسی سازمانی معلمان و رهبری اخلاقی مدیران در سلامت سازمانی مدرسه (مدل یابی معادلات ساختاری)

واقف دلخوش<sup>۱</sup>، عیسی برقی<sup>۲\*</sup>

۱. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

**استناد به مقاله:** دلخوش، واقف و برقی، عیسی. (۱۴۰۰). نقش گرایش به بوروکراسی سازمانی معلمان و رهبری اخلاقی مدیران در سلامت سازمانی مدرسه (مدل یابی معادلات ساختاری). *فصلنامه مشاوره مدرسه*، ۱(۱)، ۱-۱۹.

doi: [10.22098/jsc.2021.1410](https://doi.org/10.22098/jsc.2021.1410)



### چکیده

**اهداف:** هدف این پژوهش نقش گرایش به بوروکراسی سازمانی معلمان و رهبری اخلاقی مدیران در سلامت سازمانی مدرسه (مدل یابی معادلات ساختاری) بود.

**مواد و روش‌ها:** روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی و جامعه‌ی آماری، معلمان ابتدایی شهرستان ماکو بودند که تعداد ۲۴۵ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های بوروکراسی سازمانی هال (۱۹۶۱)، رهبری اخلاقی مدیران براون و همکاران (۲۰۰۵) و سلامت سازمانی مدارس هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) استفاده شد. در این پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS۲۳ و Amos۲۳ برای تحلیل داده‌ها و تبیین مدل و همچنین روایی سازه پرسشنامه‌ها استفاده شد و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۷۵ محاسبه شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد همبستگی بالایی بین متغیرها و مولفه‌هایشان وجود دارد و بوروکراسی سازمانی و رهبری اخلاقی توانایی پیش‌بینی سلامت سازمانی مدارس را دارند ( $P > 0/001$ ). مدل معادلات ساختاری نیز از تاثیر مستقیم بوروکراسی سازمانی و رهبری اخلاقی مدیران بر سلامت سازمانی مدارس به ترتیب با ضرایب تاثیر ۰/۴۹ و ۰/۹۶ حمایت کرد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از آن است که متغیرهای سلامت سازمانی مدرسه، بوروکراسی سازمانی و رهبری اخلاقی مدیران نقش مهمی در بهبود امور اداری و آموزش دارند.



تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۴  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۰  
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

**کلیدواژه‌ها:** بوروکراسی

سازمانی، رهبری اخلاقی، سلامت سازمانی مدارس

نویسنده مسئول:

عیسی برقی

آدرس: تبریز، آذربایجان شرقی، دانشگاه شهید مدنی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

تلفن: ۰۹۱۴۱۹۰۴۱۰۸

ایمیل: [isabarqi@yahoo.com](mailto:isabarqi@yahoo.com)



## ۱. مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیر بنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورهای پیشرفته آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه را به خود اختصاص می دهد. مدارس به عنوان خرده سیستم های نظام آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه ی خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان های سالم و پویایی باشند. سلامت سازمانی<sup>۱</sup> به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه ای از ویژگی های سازمانی نسبتاً پروم اشاره می کند (پاک نژاد، ۱۳۹۲). رشد توانایی ها، بقای مستمر و سازندگی کافی سازمان سالم با محیط تحقق پیدا می کند. سرانجام این که سلامت سازمانی یکی از شاخص ها و معرف های اثربخشی سازمانی در نظر گرفته می شود.

سلامت سازمانی مدرسه<sup>۲</sup> توصیف پویایی بین فردی دانش آموزان، معلمان، مدیران در یک مدرسه بوده و این امر برداشتی از محیط مدرسه می باشد. محیط سازمانی به عنوان مجموعه ای از ویژگی های داخلی مدرسه تعریف شده که باعث تمایز یک مدرسه از مدرسه ی دیگر خواهد شد و بر رفتار اعضای مدرسه مؤثر است. به عبارت دقیق تر، این ویژگی نسبتاً پایدار محیط بوده که به وسیله ی اعضای آن تجربه شده و بر رفتار آنها مؤثر است و مبتنی بر ادراک دسته جمعی از رفتار در مدرسه می باشد (نیازی و یزد خواستی، ۱۳۸۹). پارسونز<sup>۳</sup> (۱۹۶۷) اینگونه معتقد است، در حالی که مدارس تلاش می کنند تا مسائل خود را برطرف ساخته و نیاز هایشان را برآورده کنند، دارای سه سطح متمایز فنی، اداری و نهادی در کنترل فعالیت ها هستند. سطح فنی محصول را تولید کرده، سطح اداری فعالیت های درون مدرسه را کنترل و هماهنگ می سازد و سطح نهادی سازمان را با محیط آن مرتبط می کند (علاقه بند، ۱۳۹۵).

امروزه سلامت سازمانی مدارس، با توجه به نقش اساسی مدارس در جامعه پذیری، فرهنگ سازی و شکل دهی به شخصیت دانش آموزان، مورد تاکید قرار گرفته است. سازمان ها هنگامی به بالندگی و رشد نزدیک می شوند که به فضای سالم و دلپذیر آن بسیار توجه شود (رامداس و لویز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). در واقع سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی سالم است که با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیز برخورد کرده و نیروی آنها را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت میکند و در درازمدت علایم یک سازمان سالم را از خود نشان می دهد (ملکی آوارسین و قصابی، ۱۳۹۲). در این صورت شناخت سلامت سازمانی مدارس می تواند تسهیل گر امور آموزشی و تربیتی و اداری مدارس و نیز پیش بینی کننده ی اثربخشی فعالیت های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیر مدبرانه گردد. تحقیقات نشان می دهد، سلامت سازمانی با تعهد معلمان نسبت به مدرسه، عملکرد دانش آموزان (سلیمانی، ۱۳۸۹)، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان (زین آبادی و رضایی، ۱۳۹۱)، اثربخشی مدارس (شریعتمداری، ۱۳۸۸) رابطه دارد. بدین ترتیب، سلامت سازمانی را می توان عامل بسیار مهمی در تسهیل و تسریع وصول به اهداف و رسالت مدرسه به حساب آورد. اما سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به عنوان یک اصل تعیین کننده اثربخشی برای دست اندرکاران نظام آموزشی ما یک مفهوم ناشناخته است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی از جمله کم کاری، غیبت، تقاضاهای متعدد برای انتقال به سازمان های دیگر، کیفیت پایین آموزش،

<sup>۱</sup>. Organizational health

<sup>۲</sup>. School organizational health

<sup>۳</sup>. parsones

<sup>۴</sup>. Ramdass & Leviz



تضعیف روحیه و کاهش انگیزه کارکنان و دانش آموزان قرار می گیرند، سعی بر آن دارند تا با جابه جایی یا فشار بر کارکنان این وضع را سروسامان بخشند، غافل از اینکه مشکل چیز دیگری است و راه حل آن نیز در جای دیگری است (حقیقت جو وهمکاران، ۱۳۸۸). فهم وضع سلامت یک سازمان می تواند ما را در انتخاب و گزینش روش های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنا براین، برای اینکه مدرسه به مکانی مطلوب، سالم، پذیرا و پویا تبدیل شود، به طوری که معلمان و دانش آموزان به جای اجبار در تحمل آنجا، خواهان ماندن در آنجا باشند، باید موقعیت فعلی مدارس را در یابیم و عوامل تاثیر گذار به مطلوب بودن این محیط را شناسایی نماییم (نیازی و یزدخواستی، ۱۳۸۹).

از جمله عوامل موثر در سلامت سازمانی مدارس، می توان به اخلاق و رفتارهای اخلاقی مدیران و عوامل مورد نظر اجرایی اشاره کرد. تروینو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶) بیان می کنند که اخلاق و رفتارهای اخلاقی عوامل اجرایی در محیط های کار در کنار موج توجهات جدی اغلب جوامع دنیا در آغازین سال های هزاره سوم میلادی به ارزش های اخلاقی در میان اندیشمندان و صاحب نظران حوزه های مختلف علوم از جمله جامعه شناسی، روانشناسی، انسان شناسی و حتی علوم تجربی و پزشکی، نظریات و پژوهش های زیادی را به خود اختصاص داده است (نوروزپور، ۱۳۹۶). رهبر باید به ارزش های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که بیان کننده ی راستی، تلاش برای انجام دادن بهترین ها و صادق بودن در همه اوقات به منظور ایجاد یک سازمان شفاف، پیروی کند (یلماز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). همچنین از طرف دیگر مدیران مدارس اخلاق گرا و اخلاق مدار، با رفتار خود، جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش، امنیت و اطمینان خاطر را فراهم می کنند. رهبران اخلاقی به عنوان افرادی پاینده به اصول، جامعه پذیر و درستکاری باشند که با تصمیمات متعادل و خوب، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط می سازند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش ها و تنبیه ها بهره می برند. تا در نتیجه شاهد محیطی سالم و بهره وری بالا در سازمان گردند (براون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). با توجه به اهمیت سلامت سازمانی مدارس و در حالت کلی سلامت سازمانی، از مباحثی که اغلب کارکنان و عوامل اجرایی را تحت الشعاع قرار می دهد، بوروکراسی سازمانی<sup>۴</sup> است.

ویر<sup>۵</sup> نظریه پرداز بوروکراسی، نظام سلسله مراتب را منشأ شکل بوروکراتیک سازمان دانسته و دیدگاهی مطرح می شود که براساس آن بوروکراسی می تواند منشأ پیشرفت اقتصادی محسوب گردد؛ از این رو این دیدگاه در نقطه مقابل دیدگاه کلاسیک می باشد که هرگونه مداخله دولت را در اقتصاد به ضرر رشد در نظر گرفته اند (خاندوزی و کاویانی، ۱۳۹۵). ویر بوروکراسی را به عنوان سطوح و اصول رتبه بندی در نظر گرفته که نظامی کاملاً رده بندی شده از فرادست و فرودست برقرار می سازد که در آن، رده های بالاتر بر رده های پایین تر نظارت دارند و بر روی تاثیر سازمان های بوروکراتیک در ساختار سیاسی جامعه توجه دارد (رضایی، ۱۳۹۷).

اجرای الگوی بوروکراسی منافع معینی برای آموزش دارد اما مشکل این که است مشتاقانه و داوطلبانه در دانشکده ها و در مدارس و اجرا نمی شود چراکه نقش حرفه ای معلمان را تحت تأثیر قرار می دهد (هوگز<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). بوروکراسی با تاکید بیشتر بر قوانین و مقررات، نقش حرفه ای معلمان را کم رنگ جلوه می دهد (کوردلا و تمپینی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). اندازه و پیچیدگی مدارس و مسئولیت های گسترده ای که مدیران امروزی دارند، مستلزم میزان بالایی از تفویض اختیار یا محول سازی کارهاست (شیربیگی، فاتحی و بلندهمتان، ۱۳۹۵). در مورد اهمیت و ضرورت مباحث به عنوان مثال بیگ زاده و همکاران (۱۳۸۸) اشاره می کنند که شناخت سلامت

<sup>۱</sup>. tervino

<sup>۲</sup>. Yilmaz

<sup>۳</sup>. Brouwn

<sup>۴</sup>. Organizational bureaucracy

<sup>۵</sup>. veber

<sup>۶</sup>. Hugs

<sup>۷</sup>. Cordella & Tempini





سازمانی مدارس می تواند تسهیل کننده امور آموزشی و تربیتی و اداره هر چه بهتر مدارس و نیز پیش بینی کننده فعالیت های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیر مدبرانه شود. سلامت سازمانی مدارس اشاره به محیطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل میکند و نیل به اهداف را مقدور می سازد (حسنی، ۱۳۹۶). با توجه به اهمیت و نقش اساسی تعلیم و تربیت دوره ابتدایی و رشد و تکوین شخصیت کودکان و آمادگی برای مراحل بالاتر تحصیلی، پژوهش حاضر سعی در ارزیابی وضعیت سلامت سازمانی مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر ماکو را دارد. تا با واکاوی وضعیت سلامت سازمانی مدارس با توجه به مولفه های سلامت سازمانی بومی، و با بررسی مولفه های سالم و ناسالم، به تبیین علل و چرایی و ارائه ی راهکار مناسب بپردازد، تا بتوان از این طریق اطلاعات ارزشمندی برای معلمان و مدیران و مسئولان و برنامه ریزان نظام آموزش و پرورش فراهم آورد و کمک شایانی در به کارگیری روش های مناسب آموزشی و ایجاد و تقویت محیط سالم که خود زمینه ساز علاقه به پیشرفت و -تربیتی موفقیت مدیران و معلمان مدارس و بستر مناسب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در جهت رشد و تعالی مدارس خواهد بود، بنماید. این پژوهش از نظر کاربردی می تواند مورد استفاده ی مسئولین آموزش و پرورش کشور، مدیران و معلمان مدارس، و محققین و دانش پژوهان علوم اجتماعی و علوم تربیتی علاقمند در این زمینه قرار گیرد.

همچنین مدیران نقش حساس و مهمی را در موفقیت سازمان ایفا می کنند. نقش مدیران، عقاید و باورهای آن ها را در امر خطیر آموزش و پرورش نباید نادیده گرفت. متأسفانه در کشور ما تاکنون تحقیقات کمی درباره نظام اعتقادی مدیران و ارتباط آن با قانون مداری آن ها در موقعیت های مختلف و میزان بوروکراسی اعمال شده در مدارس صورت گرفته است. لذا با انجام و بهره گیری از نتایج این تحقیق، پیش بینی می گردد که شاید بتوان خلأ ناشی از عدم وجود مدیران کارا در مدارس مشخص شود. افزون بر این اهمیت این مطالعه در کمک آن به نظریه و ساختار بوروکراتیک است. به این صورت که پس از پی بردن به اینکه تصور معلمان از میزان بوروکراسی اعمال شده در مدرسه چگونه است؟ آشکار است که مدیر با توجه به تشخیص زیردستان متوجه سبک مدیریتی خود می شود و در آن تجدید نظر می کند. یعنی اگر تا به حال به زعم خود به مشکلات زیردستان توجه نموده ولی با انجام پژوهش معلوم شود که درک وی درست نبوده، طبیعتاً به این ضعف پی برده و لازم است در رفع این نقیضه تلاش کند و انعطاف لازم را در شیوه رفتار خود نماید.

با توجه به مطالب بالا، به نظر می رسد وضعیت بوروکراسی سازمانی و رهبری اخلاقی مدیران در سلامت سازمانی مدارس و بهره وری بالا موثر باشد. شاید با اجرای این تحقیق عوامل موثر بر سلامت سازمانی مدارس شناسایی شده و تاثیر بوروکراسی سازمانی و رهبری اخلاقی مدیران نیز بدست آید و گامی در جهت بهره وری بالا و دستیابی به اهداف سازمانی برداشته شود. بنابراین هدف از این پژوهش پاسخ دادن به این سوال است که آیا بوروکراسی سازمانی معلمان و رهبری اخلاقی مدیران با سلامت سازمانی مدارس ارتباط دارد؟ و این میزان و شدت ارتباط به چه صورت است؟

## ۲. مواد و روش ها

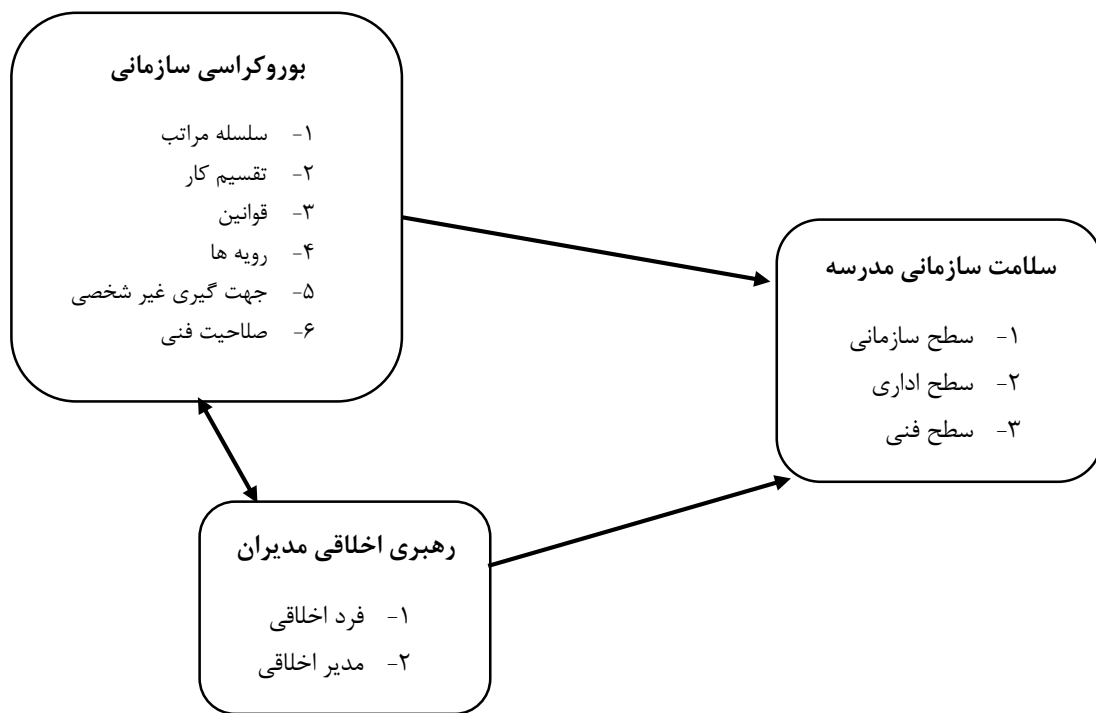
پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و نحوه ی گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری به شمار می آید. با توجه به اینکه مدل معادلات ساختاری رویکردی آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی در خصوص روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است، از طریق این رویکرد میتوان قابل قبول بودن مدل های نظری را در جوامع خاص آزمون کرد و از آنجایی که اکثر متغیرهای موجود در پژوهش های مدیریتی به صورت مکنون یا پوشیده و پنهان است، ضرورت استفاده از این مدل ها روزه روز بیشتر می شود. در مدل سازی معادلات ساختاری علاوه بر متغیرهای اندازه گیری



شده، متغیرهای پنهان نیز وجود دارند، این مدل متشکل از دو مدل اندازه گیری و مدل ساختاری است؛ مدل اندازه گیری نشان دهنده ی ارتباطات بین متغیرهای نهفته و اندازه های مشاهده شده ی آن هاست؛ در مدل متغیرهای نهفته، این امکان برای محقق فراهم است که روابط رگرسونی بین متغیرهای پنهان را بررسی کند (مصرآبادی، ۱۳۹۸).

## مدل مفهومی پژوهش

پژوهش حاضر سعی کرده است روابط بین متغیرهای بوروکراسی سازمانی، رهبری اخلاقی مدیران و سلامت سازمانی مدرسه را بررسی کرده و نقش گرانش به بوروکراسی سازمانی معلمان و رهبری اخلاقی مدیران آنان رادر سلامت سازمانی مدرسه پاسخ دهد. بر همین اساس مدل پیشنهادی پژوهش در قالب یک مدل علی مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا، به این سؤال باید پاسخ داد که آیا مدل پیشنهادی پژوهش از برازش کافی برخوردار است؟



شکل ۱: مدل مفهومی و پیشنهادی پژوهش

## حجم جامعه و نمونه ی آماری پژوهش و روش نمونه گیری

جامعه ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه ی معلمان ابتدایی شهرستان ماکو در سال ۱۴۰۰ بود که تعداد آن ها ۳۶۵ نفر و دارای مدارک تحصیلی مختلفی بودند که از میان آن ها ۲۴۵ نفر به عنوان نمونه (۱۴۰ نفر مرد و ۱۰۵ نفر زن) به صورت تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شد. حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به تعداد ۲۴۵ نفر به دست آمد و از پاسخ دهندگان خواسته شد تا صادقانه به سوالات پاسخ دهند. از نمونه مورد مطالعه ۵۷/۲ درصد مرد و ۴۳/۸ درصد زن بودند. بیشترین دامنه سنی با فراوانی ۵۷ نفر و ۲۳/۴ درصد مربوط به محدوده ۳۱ تا ۳۵ سال بود. بیشترین مدرک تحصیلی با فراوانی ۸۷/۸ مربوط به کارشناسی تعلق داشت.



## ابزارهای اندازه گیری پژوهش

به منظور جمع آوری داده ها از سه پرسش نامه استاندارد شامل پرسش نامه ۴۲ سؤالی بوروکراسی سازمانی هال<sup>۱</sup> (۱۹۶۱) که براساس آن میزان ادراک معلمان از بوروکراسی سازمان مدرسه که شش بعد بوروکراتیک را منعکس می کند، استفاده شد؛ همچنین پرسش نامه رهبری اخلاقی مدیران که توسط براون و همکاران (۲۰۰۵؛ به نقل از اسماعیلی راد، ۱۳۹۲)؛ این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال بوده و دو بعد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی را بررسی کرده و همچنین از پرسش نامه سلامت سازمانی مدرسه که این ابزار توسط هوی و فیلدمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) ساخته شده و دارای سه سطح فنی، اداری و نهادی است و در ۷ بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و شامل ۴۴ گویه می باشد، استفاده گردید. هر سه پرسش نامه حاوی طیف لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالف با امتیاز ۱ تا ۵ نمره گذاری شده است. بعد از اجرا داده ها وارد نرم افزار SPSS۲۳ شدند و برای بررسی روایی سازه پرسشنامه ها از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار Amos۲۳ بهره گرفته شد. به این دلیل این نوع تحلیل عاملی مورد استفاده قرار گرفت چون محقق در مورد تعداد عامل های مدل قبل از انجام تحقیق، پیش فرض معینی در اختیار داشت. قبل از اجرای تحلیل عاملی لازم است کفایت نمونه گیری و معناداری اطلاعات موجود در ماتریس همبستگی مورد بررسی قرار گیرد.

شاخص کفایت نمونه گیری کایزر-مایر-اولکین (KMO)، همبستگی تفکیکی بین متغیرها را بررسی می کند؛ این شاخص مقادیر بین صفر تا یک را به خود اختصاص می دهد؛ هرچه این آماره به یک نزدیک تر باشد همبستگی بالا بین متغیرها وجود دارد؛ اگر مقدار KMO برابر یا بزرگ تر از ۰٫۶ باشد، نشان از کفایت نمونه گیری و معنی دار بودن آزمون کرویت بارتلت است و معناداری آزمون کرویت بارتلت معناداری اطلاعات موجود در ماتریس همبستگی را نشان می دهد (مصراآبادی، ۱۳۹۸).

### جدول ۱. آزمون کرویت بارتلت و مقیاس کفایت نمونه گیری

آزمون مقیاس کفایت نمونه گیری (KMO)		۰/۷۴۳
آزمون کرویت بارتلت	آزمون بارتلت	۴۲۱/۸۷۱
	درجه ی آزادی	۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱ مقدار KMO از ۰/۶ بزرگ تر می باشد؛ در نتیجه حجم نمونه جهت انجام تحلیل عاملی کافی بوده و آزمون کرویت بارتلت معنی دار است که نشان از همبستگی قابل قبول در بین متغیرها می باشد. در جریان تحلیل عاملی تأییدی برخی از مولفه ها یا سوالات که بارهای عاملی ضعیفی داشتند حذف شدند و مدل برازش بهتری به خود گرفت. جهت بررسی پایایی پرسشنامه ها نیز از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد و این مقدار برای پرسشنامه بوروکراسی سازمانی معلمان ۰/۷۵۶، رهبری اخلاقی مدیران ۰/۸۶۵ و برای سلامت سازمانی مدارس ۰/۸۸۳ به دست آمد. در ذیل، میانگین و انحراف معیار آماره های توصیفی متغیر های پژوهش نشان می دهد که به ترتیب متغیر تقسیم کار بیشترین میانگین و متغیر مدیر اخلاقی کمترین میانگین را دارند.

<sup>۱</sup>. Hall

<sup>۲</sup>. Hoy & Fildman



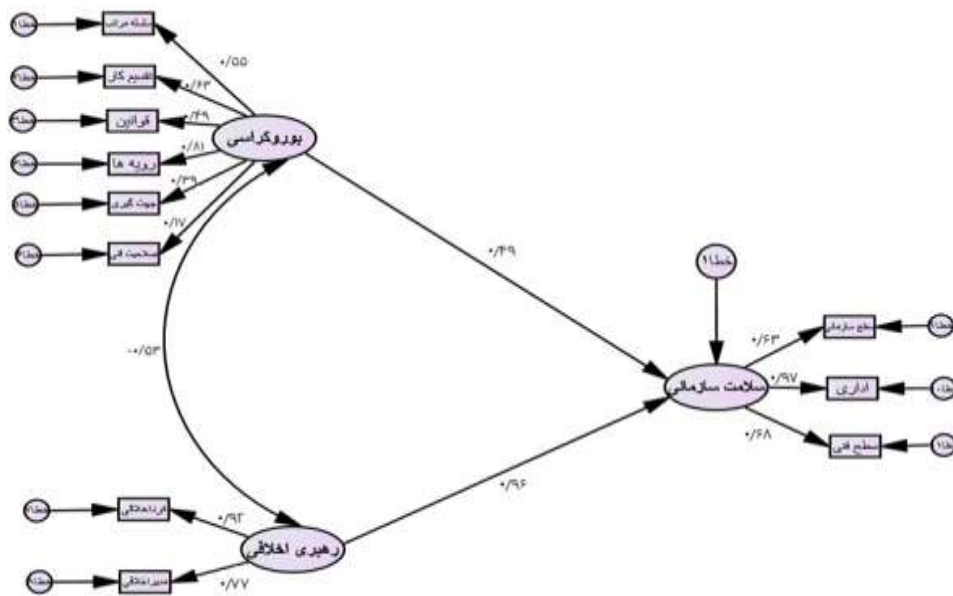
جدول ۲: میانگین و انحراف معیار

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سلسله مراتب	۲۴۵	۳/۶۷	۳/۸۶
تقسیم کار	۲۴۵	۳/۸۲	۲/۶۷
قوانین	۲۴۵	۳/۳۸	۴/۰۱
رویه ها	۲۴۵	۳/۷۴	۴/۲۲
جهت گیری غیر شخصی	۲۴۵	۳/۵۹	۴/۲۵
صلاحیت فنی	۲۴۵	۲/۸۸	۲/۷۷
بوروکراسی سازمانی	۲۴۵	۳/۵۳	۱۳/۴۲
سطح سازمانی	۲۴۵	۲/۴۴	۳/۸۸
سطح اداری	۲۴۵	۲/۲۹	۱۱/۱۲
سطح فنی	۲۴۵	۳/۰۳	۶/۲۲
سلامت سازمانی مدرسه	۲۴۵	۲/۶۰	۱۸/۴۶
فرد اخلاقی	۲۴۵	۲/۱۵	۴/۱۴
مدیر اخلاقی	۲۴۵	۲/۰۸	۳/۱۵
رهبری اخلاقی	۲۴۵	۲/۱۲	۶/۷۴

### ۳. یافته‌ها

#### آمار استنباطی

باتوجه به این که در مدل یابی معادلات ساختاری تمامی متغیرها و فرضیه ها و سوالات در مدل کلی پژوهش دخالت داده می شود، لذا برای هر سه متغیر، تحلیل مدل کلی و تعیین جواب برای هر کدام کفایت می کند.



شکل ۲: مدل کلی پژوهش

با توجه مدل کلی پژوهش متغیرهای بوروکراسی سازمانی معلمان، رهبری اخلاقی مدیران و سلامت سازمانی مدرسه با هر کدام از مولفه های خود همبستگی قابل قبولی داشته و بین متغیر رهبری اخلاقی مدیران با بوروکراسی سازمانی همبستگی و ارتباط منفی و معکوس وجود دارد. همچنین میزان تاثیر گذاری بوروکراسی سازمانی معلمان در سلامت سازمانی مدرسه  $0/49$  بوده و مقدار قابل توجهی است و میزان تاثیر گذاری رهبری اخلاقی مدیران بر سلامت سازمانی مدرسه  $0/96$  بوده که مقدار بسیار زیادی است.

جدول ۳: شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری

p-valu	PCFI	RMSSEA	RFI	IFI	CFI	CMIN/DF	DF	CMIN	مدل
0/001	0/686	0/072	0/820	0/913	0/902	3/473	41	142/27	نهایی

همان طور که مشخصه های نکویی برازش گزارش شده در جدول ۳ نشان می دهد مقدار  $142/27$  برای کای اسکوتر (CMIN) به دست آمده است. آماره ی کای اسکوتر پرکاربردترین شاخص برازش در مدل سازی معادله ساختاری و پایه ی سایر برازش ها محسوب می شود؛ به لحاظ نظری تغییر دامنه مقدار کای اسکوتر بین صفر تا بی نهایت امکان پذیر است و هر چقدر به صفر نزدیکتر باشد، برازش بهتری را نشان می دهد. اما این امر در موقعیت های واقعی به سختی امکان پذیر است. از آن جا که این مقدار نسبت به انحراف از مفروضه ی نرمال بودن، حساس است و از حجم نمونه تاثیر می پذیرد، اغلب کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF) در معادلات مورد توجه قرار می گیرد. که در این مدل معادل  $3/473$  به دست آمده است. بر اساس ملاک های برازش مقدار مطلوب این شاخص بین ۱ تا ۵ است که با توجه به مقدار به دست آمده می توان ادعا کرد که مدل ما نیز از برازش مطلوبی برخوردار است.



مقدار شاخص تطبیقی (CFI) به دست آمده در این مدل ۰/۹۰۲ است. در واقع این شاخص به عنوان یک مدل استقلال، گامی در جهت تکمیل شاخص های برازش مطلق محسوب می شود و با فاصله گرفتن مدل تدوین شده از مدل استقلال در دامنه مقدار بین ۱ تا ۰/۹۰ مطلوبیت دارد. شاخص های بعدی نیز دقیقاً به همین صورت هستند اما شاخص RMSSEA به نام ریشه میانگین مربعات خطای برآورد که مقدار آن در جدول برابر ۰/۰۷۲ است. این شاخص برای فواصل اطمینان محاسبه می شود و با توجه به ملاک برازش اگر کوچکتر از ۰/۰۸ باشد مطلوب است.

با توجه به مدل کلی پژوهش و بادر نظر گرفتن سوالات پژوهش، مقادیر ضریب تاثیر بر روی پیکان ها می توان دریافت که گرایش به بوروکراسی سازمانی در سلامت سازمانی مدرسه تاثیر دارد. این مقدار یا همان ضریب استاندارد برابر ۰/۴۹ است و حاکی از تاثیر و رابطه نسبتاً قابل توجهی است.

در مورد رابطه ی بین رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی مدرسه بحث شده است، در مدل کلی پژوهش مقدار ضریب استاندارد برابر ۰/۹۶ است که حاکی از یک رابطه بسیار قوی و قابل توجه است و با توجه به مقادیر شاخص های برازش در جدول ۳ مدل حاضر برازش مطلوبی دارد و تایید می گردد. اما بین بوروکراسی سازمانی و رهبری اخلاقی که رابطه همبستگی و کوواریانس دوطرفه رسم شده است، همبستگی و تاثیر منفی مشاهده می شود. به نوعی یعنی افزایش در یک متغیر باعث کاهش دیگری می شود و این دو رابطه معکوس باهمدیگر را دارند. احتمالاً مشارکت کنندگان معنای بوروکراسی را از جهت منفی و نوعی کاغذ بازی اداری تلقی کرده اند و بین رهبری اخلاقی فرق قائل شده اند. در نهایت در مورد گرایش به بوروکراسی و رهبری اخلاقی در تاثیر بر سلامت سازمانی است، با توجه به مدل کلی پژوهش جوابی مثبت دارد. تمامی مقادیر ضرایب رگرسیون استاندارد نشده در مدل کلی پژوهش، نسبت بحرانی (C.R) بالاتر از ۱/۹۶+ دارد، در نتیجه در سطح معنی داری ۰/۰۵ معنی دار می باشند.

#### ۴. بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش گرایش به بوروکراسی سازمانی معلمان و رهبری اخلاقی مدیران در سلامت سازمانی مدرسه با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری در معلمان ابتدایی شهرستان ماکو بود. پس از بررسی رویکردهای تئوری مختلف مدل تحلیلی مبتنی بر مبانی تئوری به دست آمد؛ سپس مدل با استفاده از داده های به دست آمده بررسی گردید. در مدل نهایی ارائه شده ضرایب همبستگی و رگرسیون میان متغیرها نشان داد که همبستگی تقریباً بالایی بین متغیرهای پژوهش وجود دارد و بوروکراسی سازمانی و رهبری اخلاقی مدیران در سلامت سازمانی مدارس نقش موثری دارند و با توجه به این می توان سلامت سازمانی مدارس را از طریق دو متغیر دیگر پیش بینی نمود. به عنوان مثال در تحقیقی که **دانش فرد (۱۳۸۶)** تحت عنوان " رابطه ی الگوی بوروکراسی و میزان سلامت سازمانی دانشگاه ها " انجام داد به این نتیجه رسید که بین بوروکراسی و سلامت سازمانی رابطه ی مستقیم وجود دارد و سلامت سازمانی در جامعه مورد نظر از میزان متوسط بوروکراسی بهره مند است. یافته های این بخش از پژوهش در ارتباط با رابطه ی متغیرهای بوروکراسی سازمانی، رهبری اخلاقی مدیران و سلامت سازمانی مدارس با مبانی تجربی این حوزه هماهنگ است.

در خصوص مبانی تجربی می توان به پژوهش اغلب پژوهشگران در خصوص رابطه ی بین این سه متغیر اذعان داشت. به عنوان مثال در تحقیق **شیرینیگی و همکاران (۱۳۹۵)** در خصوص درک معلمان از بوروکراسی و سلامت سازمانی به این نتیجه دست یافته شده



است. یافته های تحقیق حاضر نیز در راستای همین پژوهش است. یا در مورد دیگر در پژوهش پاک نژاد (۱۳۹۲) تحت عنوان ارزیابی سلامت سازمانی مدارس ابتدایی به میزان رهبری اخلاقی مدیران اشاره شده و بیان داشته اند که این دو متغیر در ارتباط قوی و محکم باهمدیگر هستند. در مورد دیگری تحقیقی توسط فاتحی (۱۳۹۵) مبنی بر نقش دگماتیسم بر میزان قانون مداری و درک معلمان از بوروکراسی سازمانی مدارس و سلامت سازمانی به این نتیجه رسیده شده است که درک معلمان از بوروکراسی سازمانی می تواند در سلامت سازمانی مدارس موثر باشد و این دو رابطه معنی دار و مثبتی دارند.

در خصوص مبانی نظری پژوهش در سلامت سازمانی مدارس می توان گفت که اگر انگیزه های لازم به طور مداوم در یک سیستم سالم وارد نگردد، این سیستم تدریجاً به وضعیت عادی وارد شده و در صورت تداوم این فقدان، وارد وضعیت ناخوشی می گردد (شاهکرم، ۱۳۸۹). همچنین لی، چن و شو<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) طی پژوهشی با عنوان تأثیر سلامت سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی بر وضعیت سلامت خود ادراک شده معلمان مدارس ابتدایی به این نتیجه دست یافتند که سلامت سازمانی مدرسه بر وضعیت سلامت خود ادراک شده معلمان تأثیر شدیدی داشته و همچنین باعث جلوگیری از فرسودگی شغلی می شود. سلامت سازمانی را مایلز<sup>۲</sup> در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان ها، خاطر نشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی به دوام بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می کند (علاقه بند، ۱۳۹۵).

دیویس<sup>۳</sup> (۱۹۸۹) مفهوم سازمان سالم را سازمانی می داند که در آن کارکنان احساس می کنند کاری سودمند و مفید انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز که خشنودی درونی را فراهم می آورد، دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جست و جو می کنند. آنان می خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش و جودوی خاص خود هستند. آنان می خواهند اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری های آنان دلسوزی می کند (نیازی و یزدخواستی، ۱۳۸۹). به عبارتی یک سازمان سالم به عنوان یک سازمان موفق که با عوامل مخرب خارجی از سازمان مقابله می کند و سازمان را هدایت برای دستیابی به اهداف خود می کند، می باشد (وسویزن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). همچنین جانیس<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) سلامت سازمانی را به "توانایی یک سازمان برای رسیدن به اهداف خود براساس محیط "تعریف کرده، که به دنبال آن به بهبود عملکرد سازمانی، رضایت کارکنان و سلامت کارکنان (جسمی، روانی، اجتماعی) که این توانایی یک سازمان، برای عملکرد موثر و مقابله با تغییرات مناسب و رشد از درون سازمان است (کاوه، ۱۳۹۳).

در رابطه با بوروکراسی هارولد لاسکی در دایرةالمعارف علوم اجتماعی، بوروکراسی را اینگونه تعریف میکند: معمولاً بوروکراسی به نظامی از حکومت اطلاق می شود که نظارت بر آن کاملاً در دست مأمورانی است که قدرت آنها، آزادی های شهروندان عادی را مورد تعرض قرار می دهد. ویژگی این گونه رژیم ها عشق به یکنواختی در هدایت امور، قربانی کردن انعطاف در مقابل قانون، تأخیر

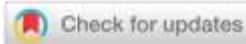
<sup>۱</sup> . Lee, chen & shou

<sup>۲</sup>Miles

<sup>۳</sup> deivis

<sup>۴</sup> Westhuizen

<sup>۵</sup>Janice



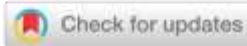
در تصمیم‌گیری و امتناع از دست‌یازیدن به تجربه است. در بدترین حالت ممکن است اعضای دیوانسالاری به یک کاست موروثی که حکومت را به نفع خود دستکاری می‌کند، تبدیل شوند. مشهورترین مطالعات انجام شده درباره جامعه‌شناسی، ساختار و کار بوروکراسی از آن ماکس وبر اندیشمند آلمانی است. او به عنوان پدر نظریه مدرن بوروکراسی با صراحت بین بوروکراسی‌های باستانی و بوروکراسی‌های مدرن (عقلایی) تمایز قایل است. در نوع باستانی، فرمانروایی موروثی و فروانروا مانند یک پدر، از خانواده بزرگ خود، خواستار وفاداری و احترام است. این قدرت فاقد هرگونه تمایز میان حوزه خصوصی و اداری است و با امور سیاسی، همچون امور خصوصی برخورد می‌کند. بوروکراسی ناب یا نمونه آرمانی از نظر وبر، غیرشخصی، عقلایی و تابع قاعده یا قانونمند است که به وسیله قوانین و مقررات اداری تنظیم می‌شود. اداره از محل سکونت کارکنان جداست و بوروکراسی از بوروکرات، نه نسبت به شخص معین بلکه نسبت به اهداف اداره و قوانین، حس وظیفه‌شناسی وفاداری می‌خواهد. بوروکراسی‌های موروثی، ذاتاً بی‌ثبات و فاقد توانایی منسجم و منطقی بودند؛ بنابراین بی‌درنگ به تیول تبدیل می‌شدند و دست‌مأمورین را برای برداشت و سوءاستفاده از وجوه مالیاتی که جمع‌آوری می‌کردند یا محصول زمین و ... باز می‌گذاشتند (فاتحی، ۱۳۹۵). امروزه بوروکراسی اغلب به عنوان یک بیماری که سازمان‌های بزرگ بدان مبتلا هستند ادراک می‌شود و کاغذبازی‌های بی‌حد و حصر را به ذهن متبادر می‌سازد (بال<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). بوروکراسی‌ها می‌توانند اعضای سازمان را با هم مطابق کنند و رضایت کارگران و سلامت سازمانی را بهبود بخشند (میکایل، کرون، دویینسکی و جواکمیستالر، ۱۹۸۸). لذا نتایج این تحقیق نیز همسو با نتایج تحقیقات این پژوهشگران است.

تعریف‌هایی که از رهبری شده است، از نظر تعداد، معادل یا برابر تعداد کسانی است که در صدد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند. مانند: رهبری، نفوذ در مردم است، به منظور همراه کردن آن‌ها برای رسیدن به یک محصول مشترک؛ رهبری عبارت است از: ظرفیت تأثیرگذاری و ایجاد معنا برای اعضای سازمان (جشیره، ۱۳۹۶). در قسمت پیشینه تجربی نیز شالبافیان (۱۳۹۸) طی تحقیقی تحت عنوان "بررسی اثر رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش" نشان داد که رهبری اخلاقی می‌تواند ۴۵ درصد بر سلامت سازمانی تأثیر گذار باشد. بنابراین نتایج این پژوهش نیز همسو با پژوهش حاضر است.

بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت آموزش و پرورش در رشد و ارتقای دانش‌آموزان که سازندگان جامعه‌ی فردا می‌باشند؛ و نیز نقش بسیار مهم معلمان در این امر، عوامل موثر در این مسیر آینده‌ساز، باید بیشتر مورد توجه و واکاوی قرار گیرد در این میان معلمان و مدیران مدارس نقش تأثیرگذاری را ایفا می‌کنند. مسئولین می‌توانند با فراهم آوردن زمینه‌ی مناسب جهت ایجاد روحیه شاد و انگیزه در معلمان، مسیر آموزش و پرورش دانش‌آموزان را هموارتر سازند. لذا اگر مدیران آموزش و پرورش با توجه به شایستگی‌های لازم گزینش شوند و دارای اولویت‌های رهبری اخلاقی باشند، موجب ارتقای انگیزه‌ی کارکنان در انجام فعالیت‌های سازمان و در نتیجه سلامت سازمانی مدارس خواهند شد و ضمن عامل تأثیر گذار در تحقق بهتر و بهینه‌ی هدف‌های سازمان، همچنین موجب افزایش بهره‌وری آموزشی خواهند شد. دیگر یافته‌های پژوهش بیانگر این مطلب بود که تمامی متغیرهای پژوهش در سطح تقریباً بالاتری از متوسط قرار داشتند. با توجه به اهمیت و ضرورت آموزش و پرورش در رشد و ارتقای دانش‌آموزان عوامل موثر در این مسیر آینده‌ساز، باید بیشتر مورد توجه و واکاوی قرار گیرد در این میان معلمان مدارس نقش تأثیرگذاری را ایفا می‌کنند. مدیران مدارس می‌توانند با رعایت اصول اخلاقی و رهبری اخلاقی خود زمینه‌ی مناسب جهت رضایت‌شغلی در معلمان و سلامت

<sup>۱</sup> Bal





سازمان مهمی چون مدرسه، مسیر آموزش و پرورش دانش آموزان را هموارتر سازند. لذا بررسی عوامل موثر بر سلامت سازمانی مدارس می تواند در این مسیر یاری کننده ای ارتقای نظام آموزشی باشد. براساس نتایج حاصل از پژوهش، مدیران مدارس و مسئولین آموزش و پرورش می توانند با اقداماتی نظیر پرهیز از تصمیم گیری های انفرادی و استبدادی و تغییر نگرش خود نسبت به مشارکت معلمان در فرآیند مدیریت مدرسه و رعایت اصول کلی بوروکراسی حاکم بر سیستم و رعایت موازین رهبری اخلاقی و داشتن خلاقیت در فعالیت های خود زمینه ی رضایت شغلی و پیشرفت نظام آموزشی و پرورشی و همچنین سلامت سازمانی مدارس را فراهم سازند؛ لذا پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی پژوهشگران با تکیه بر این یافته، سایر متغیرهای همبسته با رهبری اخلاقی، بوروکراسی سازمانی و سلامت سازمانی مدارس و عوامل تأثیر گذار بر آن ها، متغیرهای میانجی و مواردی از این قبیل پردازند.

در حوزه محدودیت های پژوهش باید به این مسأله اشاره کرد که نتایج حاصل از این پژوهش در ارتباط با معلمان شاغل در مدارس ابتدایی شهرستان ماکو (داخل شهر و روستاهای اطراف) می باشد لذا در تعمیم یافته های آن به کارکنان شاغل در دیگر سازمان های اجتماعی و خدماتی باید احتیاط کرد. همچنین پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است و طبیعتاً در پژوهش های همبستگی با تمام تلاشی که پژوهشگران در جهت کنترل متغیرهای مزاحم و مداخله گر انجام می دهند باز هم نمی توان برداشت روابط علی از یافته های حاصل از همبستگی بین متغیرها داشت. همچنین چون معلمان پرسشنامه ی مربوط به بوروکراسی سازمانی، رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی را تکمیل نمودند تا حدودی در ارائه ی اطلاعات درست، رفتاری محافظه کار داشتند.

## ۵. ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است؛ شرکت کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت کنندگان در جریان روند پژوهش بودند و اطلاعات آن ها محرمانه نگه داشته شد.

### حامی مالی:

این تحقیق هیچگونه کمک مالی از سازمان های تأمین مالی در بخش های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

### مشارکت نویسندگان:

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخشهای پژوهش حاضر مشارکت داشته اند.

### تعارض منافع:

بنابراظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

### منابع

ابراهیم پور، حبیب. (۱۳۹۲). تأثیر پذیری عملکرد وظیفه ای از اخلاق کاری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی)، پژوهش های مدیریت عمومی، ۶(۱۹): ۱۰۱-۸۳.

بیگ زاده، جعفر؛ سرمست، بهرام و خویشی، بهروز. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مراغه. نشریه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۲)، ۱۷۱-۱۹۳.

پاک نژاد، فریبا. (۱۳۹۲). ارزیابی سلامت سازمانی مدارس دوره ابتدایی. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا(س). تهران. ایران.



- جشیره، مجید. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری اخلاقی با درگیری شغلی با نقش واسطه ای تعامل رهبر-عضو. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه سیستان و بلوچستان. زاهدان. ایران.
- حسینی، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی نقش سبک های والدینی و سلامت سازمانی مدرسه در پیش بینی خود کارآمدی تحصیلی دانش آموزان دختر دبیرستانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه آموزشی مشاوره و راهنمایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه خوارزمی. تهران. ایران.
- حقیقت جو، زهرا؛ شفیق پور، محمدرضا؛ سلطانی، علیرضا؛ انصاری، حمید و حقیقت جو، زینب. (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. مجله پرستاری و مامایی، ۱۷(۱)، ۱۵-۲۰.
- خاندوزی، سیداحسان و کاویانی، زهرا. (۱۳۹۵). کانال های تاثیر بوروکراسی بر عملکرد اقتصاد ایران. فصلنامه مجلس و راهبرد. ۲۳(۸۷): ۴۲-۶.
- رضایی، محمدرضا. (۱۳۹۷). سنجش تأثیر بوروکراسی اداری بر روند حکمرانی خوب شهری نمونه موردی: کلانشهر شیراز. نشریه پژوهش و برنامه ریزی شهری، ۹(۳۲): ۳۲-۴۰.
- سعیدی کیا، مهدی و عنابستانی، ملیحه. (۱۳۹۲). اخلاق حرفه ای، تهران: انتشارات آها.
- شالباغان، رضا. (۱۳۹۸). بررسی اثر رهبری اخلاقی و عملکرد سازمانی بر سلامت سازمانی در آموزش و پرورش. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی، موسسه آموزش عالی الوند.
- شیریگی، ناصر؛ فاتحی، رویا و بلندهمتان، کیوان. (۱۳۹۵). رابطه جزمی اندیشی مدیران مدارس با قانون میزان از مداری و درک معلمان بوروکراسی سازمان مدرسه. مدیریت پر آموزش سازمان ها، ۵(۲): ۱۶۶-۱۲۹.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۵). مقدمات مدیریت آموزشی. انتشارات روان. تهران. ایران.
- فاتحی، رویا. (۱۳۹۵). بررسی نقش دگماتیسم بر میزان قانونمداری مدیران و درک معلمان از بوروکراسی سازمان مدرسه. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه کردستان. سنندج. ایران.
- مصرآبادی، جواد. (۱۳۹۸). آمار استنباطی در علوم رفتاری. تبریز: انتشارات دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- ملکی آوارسین، صادق و قصابی، رقیه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان کلبر و ناحیه ۲ تبریز با رضایت شغلی معلمان در سال تحصیلی ۹۰\_۸۹. فصلنامه آموزش و ارزشیابی، ۶(۲۳): ۴۰\_۳۱.
- موسی خانی، مرتضی و محمد نیا، علی. (۱۳۸۵). ارائه و تبیین شاخصهای انتخاب مدل رهبری نوین و نحوه یکپارچه سازی آن در سازمان ها، فرهنگ مدیریت، ۴(۱۴): ۲۰۱\_۱۶۳.
- نوروزپور، مرتضی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با خلاقیت کارکنان با میانجی گری نقص توانمند سازی روانشناختی. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود. شاهرود. ایران.
- نیازی، محسن و یزدخواستی، علی. (۱۳۸۹). سلامت سازمانی (با تاکید بر سلامت مدارس). انتشارات سخنوران. تهران. ایران.
- Cordella, A, Tempini.N.(۲۰۱۵). E-government and organizational change: Reappraising the role of ICT and bureaucracy in public service delivery. Government information quarterly, ۳۲(۳), ۲۷۹- ۲۸۶.
- Hughes, O E, (۲۰۱۲), Public Management & Administration: an Introduction, ۴th Edition, New York, Palgravemacmillan.



- Janice.T.S.(۲۰۰۰). Managing organizational health and performance in junior colleges. *International Journal of Educational Management*, ۱۴ (۲), ۶۲-۷۳.
- Lee.ch, chon.ch & Sho.H.(۲۰۱۴). The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self-perceived Health Status of Primary School Teachers. ۱۱۶(۲۱), ۹۸۵- ۹۸۹.
- Ramdash. M & Levis. TH.(۲۰۱۲). Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago. *International journal of Educational Development*, ۳۲(۳), ۴۸۲- ۴۹۲. Trevino.L, Gary.R, Weaver j & Scotty.(۲۰۰۶). Behavioral Ethics in Organizations: A Review. *Journal of Management*, ۳۲(۶), ۹۵۱- ۹۹۰.
- Walumbwa, FO., Mayer, DM., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, AL. (۲۰۱۱). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, ۱۱۵(۲۰۱۱):۲۰۴-۲۱۳. Wang. M, Thomas.D, Elisabet. E.(۲۰۱۱). Trajectories of family management practices and early adolescent behavioral outcomes. *Developmental Psychology*, ۴۷(۵), ۱۳۲۴-۱۳۴۱.
- Westhuizen. P.J.(۲۰۱۲). Educators and the quality of their work environment : an analysis of the organisational climate in primary schools. *Journal of Educational*, ۳۲(۱), ۸۵- ۹۸.
- Yilmaz, E. (۲۰۱۰). The analysis of organizational creativity in schools regarding principal's ethical leadership characteristics, *Procedia social and behavioral sciences*, ۲(۲):۳۹۴۹-۳۹۵۳.