

Investigating organizational transparency studies in scientific articles of the last 10 years with meta-analysis method

Foad Makvandi*¹, Maryam Isvand²

Received the article: 2023-6-24 Accepted the article: 2023-8-12 PP:100-120

Abstract

Background and purpose: Today, sharing organizational information with employees in order to create transparency, trust and responsibility means organizational transparency. The aim of this research is to investigate organizational transparency studies in scientific articles of the last 10 years using meta-analysis method.

Research method: This research is practical in terms of purpose. The statistical sample of 30 articles is completely matched and suitable for meta-analysis of the research topic, 10 Latin articles and 20 Persian articles were used. In this regard, the research results were analyzed using the meta-analysis method with the help of software (CAM).

Findings: The findings showed the most important variables affecting organizational transparency that had a high intensity of effect, including response to crisis and interactive efforts, organizational culture, authentic leadership and organizational accountability, and the most important variables influencing organizational transparency that had a medium or high intensity of effect, including prevention Financial administrative corruption, job satisfaction and intention to quit, organizational strength, job adaptability, organizational trauma management, organizational paranoid, employee trust, and employee moral behavior were among them.

Conclusion: The effective factors identified to promote organizational transparency should be taken into consideration by managers of organizations so that they can achieve the effective factors of organizational transparency in their organization.

Keywords: transparency, organizational transparency, meta-analysis method

Citation: Makvandi, F. & Isvand, M. (2023). Investigating organizational transparency studies in scientific articles of the last 10 years with meta-analysis method. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(7): 100-120 [In Persian].

¹ Assistant Professor, Public Management Department, Shushtar branch, Islamic Azad University of Shushtar, Iran (Corresponding author: f.makvandi@iau.shoushtar.ac.ir)

² PhD student of Public Administration, Public Administration Department, Shushtar Branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran.

Extended Abstract

Introduction

In the contemporary global landscape, organizations are increasingly focused on exercising authority and establishing legitimacy through effective communication strategies. In this regard, principles such as transparency, accountability, and visibility have become essential expectations among various stakeholders in society. Stakeholders are advocating for organizations to demonstrate greater transparency and accountability than in the past, underscoring the importance of organizational transparency (Kurdnaj et al., 2014). Organizational transparency involves conducting activities with a clear awareness of potential consequences and willingly accepting responsibility for those actions. This concept positions transparency as a fundamental objective for organizations, aiming to achieve a high level of accountability. Transparency is a distinctive characteristic that organizations can possess (Solteo, 2022).

As organizations continually assess and enhance their performance to ensure sustainability, the unrestricted exchange of information and organizational transparency can foster greater team trust (Solteau and Schneider, 2022) and help mitigate the occurrence of costly disputes (Hawashida et al., 2022). Research indicates that policies and legislations aimed at promoting organizational transparency have largely fallen short, as reflected in Iran's low ranking in the Corruption Perceptions Index in recent years. In 2019, Iran ranked 146 out of 180 countries in this index, with a score of 26, indicating a significant perception of corruption. Data from national and international studies, including those conducted by Transparency International and the World Bank, highlight that Iran, like many Islamic nations, struggles with corruption despite its foundational teachings and ethical values (Noori and Khalili, 2015). This situation underscores the urgent need for robust measures and policies to combat corruption and bridge the gap between the current and desired states. Accordingly, this study aims to conduct a meta-analytic review of research on organizational transparency published over the past decade.

Research Method

This meta-analysis aims to statistically synthesize the overall findings from the existing research on the topic of organizational transparency over the past decade. The study focuses on scholarly articles published in reputable scientific journals and conferences both in Iran and internationally until the year 1401. Initially, 138 articles relevant to the research topic were identified. After evaluating their characteristics, relevance, and methodological rigor, 30 articles were selected for meta-analysis based on their consistency and suitability for the research focus. To analyze the data obtained from these studies, key metrics such as correlation coefficients and sample sizes were extracted. Comprehensive Meta-Analysis (CMA) software was employed to convert these metrics into effect sizes, which were then aggregated using the Hunter and Schmidt method. This process allowed for the examination of various factors, including the impact of sample size variations and the computation of weighted average effect sizes. Effect sizes were categorized as small (0.3-1.0), medium (0.3-5.0), and large (0.5-8.0).

Findings

The review of selected research texts based on the employed research methods indicates that there is limited variety in the methodologies utilized for this research topic. Most studies have predominantly used descriptive, correlational, or survey methods. Specifically, 16 studies employed descriptive methods, 7 used descriptive-survey methods, and 7 utilized survey methods, reflecting a significant reliance on descriptive approaches within this field. The selected studies incorporated a range of sampling techniques, including simple random sampling, stratified random sampling, cluster sampling, and convenience sampling. Among the relevant studies, 15 used simple random sampling, 4 employed convenience sampling, 10 used stratified random sampling, and 1 study utilized cluster sampling. The total sample size across the selected studies was 5,511 participants.

Overall, 32 variables were identified from the conducted research. Of these, the variables impacting organizational transparency were categorized as 10 independent variables, while those affected by organizational transparency were summarized as 12 dependent variables. Additionally, one study indicated that organizational transparency acted as a mediating variable. The most significant variables influenced by organizational transparency, demonstrating medium to high levels of impact, include: prevention of financial corruption, job satisfaction and intention to leave a job, organizational strength, job adaptation, organizational trauma management, organizational paranoia, controversy-outcome management, organizational health, employee trust, and ethical behaviors among employees. Utilizing Cohen's criteria, the identified variables were classified into three categories based on the strength, accuracy, and impact of their effects.

The first category includes variables with weak influence, having effect sizes ranging from 0.1 to 0.3, which may be less reliable in other studies. The second group comprises variables with moderate effect sizes, ranging from 0.3 to 0.5; these variables demonstrate greater power and confidence than those in the first category, suggesting a stronger association with organizational transparency. The third group consists of variables with high effect sizes, ranging from 0.5 to 0.8, indicating substantial confidence and probability. It can be asserted that research conducted on this group is likely to validate their influence and effectiveness consistently.

Furthermore, this study employed the classic error-safe N test to determine the number and status of missing studies necessary for a comprehensive analysis. The Rosenthal error-safe N value was calculated at 4,353, indicating that an additional 4,353 neutral studies would need to be incorporated to elevate the P value beyond 0.05. Consequently, an error in the final calculations and analyses would necessitate the conduction of these additional studies, underscoring the accuracy and reliability of the results yielded from this research.

Conclusion

Crisis response and engagement efforts are critical factors influencing organizational transparency. The ability of department officials to respond effectively during crises and their efforts to engage with stakeholders enhance transparency for customers. Concurrently, manager responsiveness contributes to increased transparency for employees, thereby fostering trust within the organization. These findings align with the research conducted by Holland et al. (2021) and Olah et al. (2016). Specifically, Holland et al. (2021) concluded that

appropriate crisis management can enhance organizational transparency, while Olah et al. (2016) underscored the importance of accountability in this context. Accountability is widely recognized as a vital element impacting transparency and often serves as an overarching principle that encompasses various, and sometimes conflicting, concepts.

Furthermore, management style, leadership, and overall management practices play significant roles in shaping organizational dynamics. The behavior of leaders influences employee conduct, which, in turn, significantly impacts transparency within the organization. This study found that authentic leadership notably enhances organizational transparency, supporting the conclusions drawn by Wesno et al. (2023), who highlighted the relationship between authentic leadership, transparency, and organizational communication. Additionally, various leadership styles, including ethical, spiritual, and servant leadership, can cultivate trust among subordinates.

بررسی مطالعات شفافیت سازمانی در مقالات علمی ۱۰ سال اخیر با روش فراتحلیل

فواد مکوندی*^۱، مریم ایسوندی^۲

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۴/۳ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۵/۲۱ صفحات: ۱۲۰-۱۰۰

چکیده

زمینه و هدف: امروزه به اشتراک گذاری اطلاعات سازمانی با کارکنان به منظور هدف ایجاد شفافیت، اعتماد و مسئولیت پذیری به معنای شفافیت سازمانی است. هدف پژوهش حاضر بررسی مطالعات شفافیت سازمانی در مقالات علمی ۱۰ سال اخیر با روش فراتحلیل می باشد.

روش بررسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی است. نمونه آماری ۳۰ مقاله کاملاً منطبق و مناسب برای فراتحلیل موضوع پژوهش می باشد که تعداد ۱۰ مقاله لاتین و ۲۰ مقاله فارسی استفاده شد. در همین راستا بررسی نتایج پژوهش با استفاده از روش فراتحلیل و با کمک نرم افزار (CAM) انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد مهم ترین متغیرهای تأثیرگذار بر شفافیت سازمانی را که شدت اثر بالایی داشتند شامل پاسخ به بحران و تلاش‌های تعاملی، فرهنگ سازمانی، رهبری اصیل و پاسخگویی سازمانی، و مهم ترین متغیرهای تأثیرپذیر از شفافیت سازمانی که شدت اثر متوسط یا بالایی داشتند شامل پیشگیری از فساد اداری مالی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل، قدرت سازمانی، سازگاری شغلی، مدیریت ترومای سازمانی، پارانویید سازمانی، اعتماد کارکنان و رفتارهای اخلاقی کارکنان بودند.

نتیجه گیری: عوامل تأثیرگذار شناسایی شده برای ارتقای شفافیت سازمانی باید مورد توجه مدیران سازمان ها قرار بگیرد تا از این طریق بتوانند به عوامل تأثیرپذیر شفافیت سازمانی در سازمان خود دست یابند.

واژه های کلیدی: شفافیت، شفافیت سازمانی، روش فراتحلیل

ارجاع: مکوندی، ف. و ایسوندی، م. (۱۴۰۲). بررسی مطالعات شفافیت سازمانی در مقالات علمی ۱۰ سال اخیر با روش فراتحلیل. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۲(۷): ۱۲۰-۱۰۰.

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران (نویسنده مسئول: f.makvandi@iau.shoushtar.ac.ir)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

مقدمه

در دنیای جهانی شده امروز، سازمان‌ها در جستجوی اعمال اقتدار و کسب مشروعیت از طریق شیوه‌های ارتباطی‌اند. در این شرایط، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و قابل مشاهده بودن، آرمان‌هایی فراگیرند که همواره از جانب ذی‌نفعان مختلف در جامعه مطالبه شده‌اند. ذی‌نفعان مختلف توقع دارند که سازمان‌ها در قبال جامعه، شفاف‌تر و پاسخگوتر از قبل باشند، لذا نیاز به شفافیت سازمانی دارند (کردنایچ و همکاران، ۱۳۹۳). شفافیت سازمانی عبارت است از انجام کار خود یا کار سازمان با در نظر گرفتن عواقب احتمالی و تحمل و پذیرفتن مسئولیت آن با صراحت. به عبارت دیگر، شفافیت سازمانی به عنوان هدف سازمان برای دستیابی به سطح بالایی از مسئولیت‌پذیری سازمانی تلقی می‌شود و شفافیت، کیفیت منحصر به فردی است که یک سازمان می‌تواند از آن برخوردار باشد (سولتو^۱، ۲۰۲۲). چون سازمان‌ها برای حفظ بقاء، به طور پیوسته عملکرد خود را بررسی و بهبود می‌بخشند، جریان آزاد اطلاعات و شفافیت سازمانی، سطوح اعتماد تیمی را ارتقاء می‌دهد (سولتو و اسپنچندر^۲، ۲۰۲۲) و از وقوع بسیاری از اختلافات پرهزینه، جلوگیری می‌کند (هواشیدا^۳ و همکاران، ۲۰۲۲).

شفافیت برای خلق یک محیط کار مشارکتی که به کارکنان انرژی و انگیزه می‌بخشد، ضروری است (اوج^۴، ۲۰۱۶)، در حالی که عدم شفافیت، تأثیرات منفی خود را روی روحیه کارکنان، عملکرد و حتی سود شرکت نشان خواهد داد (آقایی و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین تقاضای فزاینده برای بینش، وضوح، پاسخگویی و بهبود دسترسی به دانش معتبر و اصیل در سازمان‌ها، موجب شده است که شفافیت سازمانی به عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمانی تبدیل گردد (دیتیر^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). شفافیت یک حوزه تحقیقاتی برجسته است که بینش‌های ارزشمندی را برای مطالعات سازمانی ارائه می‌دهد (آلبو و فلیوربون^۶، ۲۰۱۹). بررسی‌ها نشان می‌دهد قوانین مصوب و اقدامات صورت گرفته برای برقراری شفافیت سازمانی تاکنون چندان نتیجه بخش نبوده و گواه آن، رتبه و جایگاه نامطلوب ایران در شاخص ادراک فساد طی سالیان اخیر است؛ به گونه‌ای که سال ۲۰۱۹ جایگاه ایران در این شاخص بین ۱۸۰ کشور، ۱۴۶ و امتیاز آن ۲۶ بوده است که از میزان زیاد فساد ادراک شده در ایران حکایت می‌کند. آمار و اطلاعات و نتایج تحقیقات و نظرسنجی-های ملی و خصوصاً بین‌المللی از جمله سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی به رغم داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه فساد از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست (نوری و خلیلی، ۱۳۹۴). این امر نشان دهنده ضرورت انجام اقدامات و سیاستگذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است.

تبیین جامعه‌عاری از فساد در سال‌های اخیر مورد تأکید عالیتیرین مقامات، سند چشم‌انداز و برخی از قوانین و مصوبات کشور بوده است (جمشیدیان و همکاران، ۱۴۰۰). لذا بر این اساس شناخت موضوع شفافیت سازمانی نیازمند بررسی و ترکیب تعداد گسترده‌ای از تحقیقات و مدل‌ها و نگرش‌هاست. چرا که مقابله با بزرگترین چالش‌های پیش روی جهان،

¹ Solteo

² Solteo & Schneider

³ Hayashida

⁴ Oge

⁵ Dethier

⁶ Albu & Flyverbom

فقر و فساد که تقریباً همه جهان با آن سروکار دارند، نیازمند شفافیت و صادق بودن با ملت در زمینه استفاده از منابع عمومی است. گزارش شفافیت بین‌المللی از عملکرد سازمان‌های مختلف بیانگر آن است که کشورهای موفق‌تری مثل نیوزیلند و دانمارک توانسته‌اند رتبه‌های نخست در شفافیت را از آن خود کنند، همچنین کشور کره جنوبی نیز یکی دیگر از کشورهای موفق در زمینه شفافیت سازمانی است که شفافیت بین‌المللی کره یک نهاد مستقل است که کاملاً بصورت مردمی اداره شده و تلاش می‌کند که مزایای شفافیت را برای آگاهی جامعه افزایش دهد. در سال‌های اخیر موضوع شفافیت سازمانی به عنوان یک موضوع مهم مطرح بوده که تحقیقات زیادی درباره آن انجام شده است. به همین دلیل در تحقیق حاضر سعی بر آن است که با رویکرد فراتحلیل، مطالعات شفافیت سازمانی در مقالات ۱۰ سال اخیر بررسی شود. بنابراین پژوهش‌های انجام شده درباره موضوع پژوهش به دقت انتخاب شدند و با توجه به اینکه نتایج مطالعات فراتحلیل منعکس‌کننده طیف وسیعی از ویژگی‌های پژوهش‌های ارزشمند قبل است، در این پژوهش با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل در خصوص تحقیقات انجام شده ۱۰ سال قبل انجام می‌شود.

مبانی نظری

شفافیت از لحاظ لغوی، به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد، است. یکی از موارد مهم شفافیت، امکان دسترسی به اطلاعات است که می‌تواند مردم را همواره از مسائل و امور تاثیر گذار بر سرنوشت خود آگاه نماید. این امر سبب افزایش نظارت‌های مردمی بر رفتارها و تصمیم‌های کارگزاران بخش دولتی شده و بدین صورت فرصت ارتکاب فساد محدود می‌شود و اعمال قانونی مسئولین، از لحاظ کیفی نیز به طور مطلوب انجام خواهد شد (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸). شفافیت سازمانی از مفاهیم مهم مدیریت سازمانها به شمار می‌رود که در یک فضای باز سازمانی و همکاری سالم و صادقانه مورد نیاز هر ذینفعی است که با یک سازمان در تعامل قرار می‌گیرد تا موارد مورد نیاز خود را به طور شفاف از سازمان دریابد. شفافیت از لحاظ لغوی، به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد، است. مفهوم اصلی شفافیت در سازمانها بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد (جمشیدیان و همکاران، ۱۴۰۰).

فقدان شفافیت به عنوان یکی از اساسی‌ترین عوامل ایجاد بحران سازمانها شناخته شده است (هلند^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). سازمان‌های شفاف بر اساس یک فرهنگ مبتنی بر شفافیت و پاسخگویی عمل می‌کنند. این سازمانها در قبال مردم، بسیار باز، گشوده و پاسخگو هستند. شفافیت موضوعی است که بواسطه انتظارات بازیگران اصلی سازمان از قبیل مدیریت ارشد، مشاوران، متخصصان و سایر ذی‌نفعان سازمان پدید می‌آید. از آنجا که ماهیت و ذات شفافیت بستگی به نگرش و دیدگاه افراد در سازمانها دارد، لذا باید شناخت کاملی از ذینفعان متعدد خود، علایق و تمایلات آنها داشته باشند. در واقع شفافیت به شیوه‌های سازمانی اشاره دارد که حاکمیت خوب و فرآیندهای دموکراتیک را ارتقاء می‌دهند (کاشف و همکاران، ۱۳۹۷). مفهوم شفافیت سازمانی برآمده از نیاز به مقابله با رویه‌های فاسد است و به دسترسی آسان

¹ Holland

به اطلاعات توسط ذی‌نفعان اشاره دارد. اطلاعات باید به اندازه کافی و بصورت قابل فهم در دسترس باشد و از طرف دیگر اتخاذ تصمیمات و اجرای آن‌ها از قوانین و مقررات مشخص پیروی کند (پناهی، ۱۴۰۰). شفافیت سازمانی نه تنها در دسترس بودن اطلاعات، بلکه مشارکت فعال در دستیابی و توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود و مستلزم پاسخگویی است و سازمان‌های شفاف پاسخگویی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند (قنبری و مرادی، ۱۳۹۷). شفافیت سازمانی از نگاه سازمان بین‌المللی مشخصه‌ای است که دولت‌ها، شرکت‌ها، سازمان‌ها و افراد در افشای واضح و روشن اطلاعات، قوانین، برنامه‌ها، فرآیندها و اقدامات بصورت باز عمل می‌کند (نرگسیان و جمالی، ۱۳۹۸). همچنین شفافیت راهی برای حفظ یا حتی افزایش اعتماد معرفی شده است (گریملیکویسن^۱، ۲۰۲۱). شفافیت سازمانی آشکار بودن مبنای تصمیم‌های حکومتی و سازوکارهای حاکم بر توزیع قدرت و درآمد است که به‌عنوان مؤثرترین ابزار مبارزه با فساد اداری برای استقرار دولتی کارا و ایجاد جامعه‌ای پایدار به کار می‌رود، یعنی آزاد گذاشتن جریان اطلاعات و قابل دسترس بودن آن برای همه کسانی که با تصمیم‌ها در ارتباط‌اند (قدسی و احمدی، ۱۴۰۰).

پیشینه پژوهش

جمشیدیان و همکاران (۱۴۰۰) به طراحی الگوی شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی پرداختند. دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزارهای نوین باشند. مضامین فراگیر شفافیت سازمانی شامل دو مضمون سازمانی و محیطی است. در مرحله ارزیابی مدل، نتایج به دست آمده از آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که میانگین شاخص‌های پنج‌گانه از حد وسط میانگین جامعه (۳) بالاتر است و آزمون t با سطح معنی‌دار پایین‌تر از ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین یافته‌ها نشان داد که الگوی شفافیت سازمانی از جامعیت، سادگی و سهولت، صحت، قابلیت کاربردی بودن و از نوآوری لازم برخوردار است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت شفافیت سازمانی از طریق عوامل ساختاری، فرهنگی، رفتاری، اهداف سازمانی و راهبردهای سازمان در بعد سازمانی و عوامل قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی در بعد محیطی برقرار و تحقق خواهد یافت. پناهی (۱۴۰۰) به فراتحلیل متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و متغیرهای تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران پرداخت. نتیجه بررسی فراتحلیل نشان داد متغیرهای استراتژی مناسب، پاسخگویی عمومی، رهبری اصیل، سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری نوآور بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری و تشدید شفافیت سازمانی در سازمان‌های ایرانی داشته‌اند. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد شفافیت سازمانی متغیرهای مهم سازمانی مثل توانمندسازی، ارتباطات سازمانی، معنویت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت ترومای، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان، سکوت سازمانی کارکنان، خشنودی مشتریان، سازگاری شغلی، تعارضات سازمانی، فساد اداری، رفتارهای اخلاقی کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، اعتماد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

خدایی (۱۳۹۹) به بررسی عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی پرداخت. نتایج مطالعه مبانی نظری نشان داد که در عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی در ۳ مقوله کلی قابل تقسیم هستند. مقوله سازمانی فردی و فرایندی. در مقوله سازمانی عواملی مانند

¹ Grimmlikhuijsen

چشم انداز مأموریت اهداف و قوانین دسته بندی شده‌اند. در واقع در این بخش تاثیر عوامل سازمانیبر شفافیت سازمانی در نظر گرفته شده است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که عامل پاسخگویی به عنوان موثرترین عامل در شفافیت سازمانی می‌تواند عمل کند. میانداری و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه ای به طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده بنیاد در حوزه شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی منجر شد. مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مولفه‌های موثر، موانع و راهبردها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردها را نشان می‌دهد.

چن و گاناپاتی^۱ (۲۰۲۱) به این موضوع فراتحلیل پرداختند که آیا سازوکارهای شفافیت فساد دولتی را کاهش می‌دهد؟ این مطالعه یک فراتحلیل از مطالعات تجربی را برای بررسی نقش مکانیسم‌های شفافیت برای مهار فساد ارائه می‌کند. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که شفافیت اثر قابل توجهی، هرچند کوچک در کاهش فساد دارد. شفافیت برای کاهش اقدامات فساد ذهنی موثرتر از عینی است. در حالی که مکانیسم‌های شفافیت قانونی با قوانین آزادی اطلاعات مهم هستند، شفافیت مالی و شفافیت الکترونیکی نقش قوی‌تری در مبارزه با فساد دولتی ایفاء می‌کنند. پاسخگویی و تبلیغات به سازوکارهای شفافیت برای کاهش فساد می‌افزاید. دیتیر^۲ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی شفافیت سازمان‌های غیرانتفاعی پرداختند. نتایج نشان داد چهار جهت‌گیری پژوهشی وجود دارد: جهت‌گیری شفافیت سازمان‌های غیرانتفاعی، تشخیص شفافیت واقعی درک شده، جنبه تاریک شفافیت سازمان‌های غیرانتفاعی، و عوامل احتمالی شفافیت سازمان‌های غیرانتفاعی. تحقیق در امتداد این چهار جهت می‌تواند به دانش موجود درباره شفافیت تفاوت‌های ظریفی بیافزاید و بینش‌های کلیدی را در رابطه با چرایی، زمان و چگونگی کارکرد شفافیت ارائه دهد.

کراه و مرتنز^۳ (۲۰۲۰) به بررسی شفافیت در حکومت‌های محلی: الگوها و رویه‌های قرن بیست و یکم پرداختند. این مطالعه رشد قابل توجهی را در تحقیقات در مورد شفافیت دولت محلی در نوزده سال اول، به ویژه در اروپا و آمریکای شمالی نشان می‌دهد. عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و نهادی عامل این روند هستند. در میان دولت‌های محلی، استفاده از فناوری اطلاعات برای افزایش شفافیت رایج است. فشار برای شفاف شدن عمدتاً از تصویب قوانین آزادی اطلاعات و ابتکارات داده‌های باز دولت‌ها ناشی می‌شود. هیمستادت و دوبوسچ^۴ (۲۰۱۸) به بررسی شفافیت سازمانی به عنوان مذاکره چند عاملی پرداختند. نتایج نشان داد که شفافیت سازمانی به بهترین وجه به عنوان یک فرآیند مذاکره بین سازمانی در سطح میدانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. برای ارزیابی شایستگی آن، نویسندگان این چارچوب را برای مطالعه موردی در مورد معرفی داده‌های باز در مدیریت شهری برلین اعمال می‌کنند. آنها با تجزیه و تحلیل سیاست افشاء، شباهت‌ها و تفاوت‌های بین پدیده‌های قابل رؤیت (مانند داده‌های باز، آزادی اطلاعات) را در نظر گرفته و قدرت دگرگون‌کننده شفافیت مذاکره را بررسی کردند. آلبو و رینگل^۵ (۲۰۱۸) به بررسی خطرات شفافیت سازمانی: هماهنگی، نظارت و مذاکرات اقتدار پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که سازمان‌ها باید با تنش بین افشای اطلاعات

¹ Chen & Ganapati

² Dethier

³ Krah & Mertens

⁴ Heimstädt & Dobusch

⁵ Albu & Ringel

داخلی از یک طرف، و نیاز به ثابت ظاهر شدن در انظار عمومی از طرف دیگر کنار بیایند. همچنین استراتژی‌های شفافیت می‌توانند به نظارت تبدیل شوند و اشکال جدیدی از سفارش داده‌ها را ایجاد کنند. آلکایدمونویز^۱ و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی شفافیت سازمانی در دولت‌ها: بررسی فراتحلیلی، پرداختند. یافته‌ها نشان داد که شفافیت سازمانی به طور مثبت با افشای اطلاعات مالی عمومی مرتبط هستند، که این امر به زمینه‌ای که تحقیق در آن انجام می‌شود نیز بستگی دارد.

جدول ۱. مطالعات منتخب و بررسی شده درباره موضوع پژوهش

تعداد نمونه	محل چاپ	روش نمونه گیری	عنوان تحقیق	پژوهشگران
۱۹۶	فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت	تصادفی در دسترس	پیش زمینه‌های شکل‌گیری خط‌مشی‌های نظام سلامت اداری بر عملکرد بین سازمانی با میانجی شفاف سازی در استانداری کرمانشاه	تقوایی و شیخ بیگلر ۱۴۰۰
۱۹۱	مدیریت سرمایه اجتماعی	تصادفی خوشه‌ای	تأثیر شفافیت سازمانی بر پارانویید سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	دیهم پور و دولتی ۱۳۹۹
۲۰۰	مجله علمی رهبری آموزشی کاربردی	تصادفی ساده	نقش میانجی‌فصلیت سازمانی در رابطه بین شفافیت و رفتار شهروندی سازمانی	غفوری و همکاران ۱۳۹۹
۱۹۱	فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)	تصادفی ساده	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت جنجال - نتیجه با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	دیهم پور ۱۳۹۸
۱۰۸	کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و مهندسی صنایع	تصادفی ساده	بررسی تأثیر پاسخگویی بر عملکرد سازمانی و شفاف سازی (مورد مطالعه استانداری همدان)	غلامی و تقوایی ۱۳۹۸
۲۶۰	دومین کنگره بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی و اسلامی	تصادفی طبقه‌ای	تأثیر اعتماد و شفاف سازی سازمانی بر پیشگیری از فساد اداری مالی در شهرداری همدان	معصومی و همکاران ۱۳۹۸
۲۶۰	اخلاق در علوم رفتاری	تصادفی طبقه‌ای	بررسی رابطه سبک رهبری اخلاقی و شفافیت سازمانی با چابکی سازمانی	اخگری و همکاران ۱۳۹۸
۱۸۵	کنفرانس ملی مطالعات جدید در کارآفرینی و مدیریت کسب و کار دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان	تصادفی ساده	تأثیر تدوین خط‌ومشی‌های پاسخگویی عمومی بر شفاف سازی سازمانی با میانجی‌گری رفتار سیاسی مدیران در استانداری همدان	اسکندری و حکمتی ۱۳۹۸
۱۹۱	مدیریت سرمایه اجتماعی	تصادفی ساده	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی	دیهم پور و همکاران ۱۳۹۷
۱۳۴	فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت	تصادفی ساده	تحلیل تأثیر پاسخگویی عمومی در ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی	معدنی و همکاران ۱۳۹۷
۱۶۲	مدیریت بهداشت و	تصادفی	تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات	فیض آبادی و علائی ۱۳۹۷

¹ Alcaide Muñoz

	درمان	طبقه ای	متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران	
۱۶۳	فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی	تصادفی ساده	تأثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی (متغیر میانجی معنویت)	حکاکی و فرهیخته ۱۳۹۶
۱۱۸	مدیریت فرهنگ سازمانی	تصادفی ساده	رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی	درخشان و همکاران ۱۳۹۶
۱۸۷	فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی	تصادفی ساده	ارائه مدل علی روابط شفافیت سازمانی و وفاداری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی کارکنان	رستگار و همکاران ۱۳۹۶
۱۸۴	مدیریت دولتی	تصادفی طبقه‌ای	بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجیگری اعتماد سازمانی	درویشی و زاچکانی ۱۳۹۵
۲۰۴	فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	تصادفی طبقه ای	مباحثی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی با تأکید بر شفافیت و پاسخگویی	موسوی خامنه و همکاران ۱۳۹۵
۲۴۸	فصلنامه علمی تخصصی مدیریت پیشرفت	تصادفی ساده	بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی بر رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان	تیرگر و کمالی ۱۳۹۵
۱۱۵	مدیریت فرهنگ سازمانی	تصادفی طبقه ای	فرهنگ سازمانی حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان	کردناییج و همکاران ۱۳۹۳
۱۹۸	فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)	تصادفی ساده	ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور	نقوی و فراهانی ۱۳۹۲
۲۴۲	تحقیقات علوم رفتاری	تصادفی طبقه ای	رابط شفافیت با سازگاری شغلی	حاجیان و همکاران ۱۳۹۱
۳۰۴	International Journal of Research Publications	تصادفی ساده	تأثیر شفافیت سازمانی بر اعتماد کارکنان در میان تعاونی‌ها در داوانو دل نوره	گبریل و همکاران ۲۰۲۲
۱۶۶	Journal of Business Economics	تصادفی طبقه ای	شفافیت راه درازی را طی می‌کند: شفافیت سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل اساتید	یووت و همکاران ۲۰۲۰
۵۱	International Journal of Innovative Science and Research Technology	تصادفی ساده	تأثیر شفافیت سازمانی، پاسخگویی و تعهد بر کیفیت بودجه با تعدیلگری سبک رهبری در دولت سوماترا شمالی	فیکری لوبس و همکاران ۲۰۲۰
۱۵۶	Journal of Comparative Economics,	تصادفی در دسترس	شفافیت و قدرت سازمانی در شبکه‌های مالکیت شرکتی	گروسمن و لیپونین ۲۰۱۸
۲۶۲	Energy Policy	تصادفی در دسترس	شفافیت سازمانی دولت در بهبود عملکرد اکوسیستم	لی و همکاران، ۲۰۱۷
۳۵۷	Public Relations Review	تصادفی طبقه ای	تأثیر ویژگی‌های پیام بر ادراک عمومی از شفافیت سازمانی	هلند و همکاران ۲۰۱۸

۸۷	Cornerstone: A Collection of Scholarly and Creative Works for Minnesota State University	تصادفی ساده	بررسی نقش شفافیت سازمانی در سازمان	سالازار ۲۰۱۷
۱۶۵	Organizational communication during crisis situations	تصادفی ساده	تأثیر پاسخ به بحران و تلاش های تعاملی بر شفافیت سازمانی، اعتماد سازمانی	بلداد و گوتلینگ ۲۰۱۳
۱۵۴	Computers in Human Behavior	تصادفی در دسترس	بررسی افشای وب و شفافیت سازمانی	رودریک و همکاران ۲۰۱۳
۱۰۲	Public Administration Review	تصادفی طبقه ای	تأثیر شفافیت بر اعتماد به دولت: یک آزمایش تطبیقی فراملی	پراتولو و فدیلا ۲۰۱۳

روش بررسی

روش پژوهش، فرا تحلیل و از نظر هدف از انواع پژوهش های کاربردی می باشد که از روش کتابخانه ای برای گردآوری داده ها استفاده شد. روش فرا تحلیل به دنبال ترکیب آماری نتایج کلی درباره پیشینه پژوهش یک موضوع است. در این مطالعه تمرکز بر روی پژوهش های انجام شده درباره مطالعات شفافیت سازمانی در مقالات علمی ۱۰ سال اخیر بود که جامعه مورد بررسی مقالات علمی- پژوهشی در ایران و خارج از ایران تا سال ۱۴۰۱ بوده که در مجلات علمی پژوهشی معتبر و یا همایش های معتبر چاپ و نمایه شده اند. جامعه مذکور به طور دقیق تر و شفاف تر شامل تمامی مقالات چاپ شده در مجلات علمی پژوهشی در ایران و موجود در پایگاه های جهاد دانشگاهی (SID) پایگاه مجلات تخصصی نورمگز، پایگاه نظام بانک اطلاعات نشریات کشور و پایگاه مرکز اسناد و مدارک علمی ایران ایراندک و سیویلیکا بودند و همینطور مقالات خارجی از مقالات نمایه شده در سایت های ساینس دایرکت، امرالد و گوگل اسکولار استفاده شد. در مجموع تعداد ۱۳۸ مقاله اولیه درباره موضوع پژوهش شناسایی شد که با بررسی ویژگی ها، تطابق و تناسب مقالات با موضوع پژوهش در نهایت تعداد ۳۰ مقاله کاملاً منطبق و مناسب برای فراتحلیل موضوع پژوهش انتخاب شدند.

برای تحلیل اطلاعات به دست آمده از پژوهش های مذکور، پس از استخراج داده های لازم مثل ضریب همبستگی، جهت رابطه بین متغیرها و حجم نمونه برای انجام محاسبات فراتحلیل، نرم افزار جامع فرا تحلیل (CMA) مورد استفاده قرار گرفت، به طوری که داده های به دست آمده از مطالعات پیشین توسط نرم افزار به اندازه اثر تبدیل شدند و اندازه های اثر به روش هانتر و اشمیت ترکیب شدند که بدین ترتیب اثرات بالای مواردی مثل حجم نمونه خیلی بالا یا پایین و میانگین وزنی اندازه اثرات بررسی شدند که اندازه اثر کوچک بین (۰/۳-۰/۱) اندازه اثر متوسط (۰/۳-۰/۵) و اندازه اثر بزرگ بین (۰/۵-۰/۸) بود.

یافته‌ها

بررسی حاصل از متون پژوهشی برگزیده بر اساس روش پژوهش بکار رفته بیانگر آن است که در موضوع پژوهش، روش‌های به کار رفته دارای تنوع زیادی نبوده و اغلب پژوهش‌ها به روش توصیفی، همبستگی یا پیمایشی انجام شده‌اند که از بین آنها تعداد ۱۶ مورد با روش توصیفی و ۷ مورد توصیفی - پیمایشی و تعداد ۷ مورد با روش پیمایشی انجام شده است و بیانگر آن است که بیشتر پژوهش‌ها با روش توصیفی در این حوزه انجام شده است. پژوهش‌های انتخاب شده از انواع نمونه‌گیری‌های تصادفی ساده، تصادفی طبقه‌ای، خوشه‌ای و نمونه‌گیری در دسترس استفاده کرده‌اند که از مطالعات مربوط به این پژوهش‌ها به ترتیب ۱۵ مورد از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۴ مورد از نمونه‌گیری در دسترس، ۱۰ مورد از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و ۱ مورد نیز از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده کرده‌اند. تعداد نمونه بررسی شده در پژوهش‌های انتخاب شده ۵۵۱۱ نفر بوده است.

به طور کلی از مطالعات انجام شده تعداد ۳۲ متغیر شناسایی شد که از این مطالعات، در مجموع تعداد متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی تحت عنوان ۱۰ متغیر مستقل خلاصه شدند و متغیرهای تأثیرپذیر از شفافیت سازمانی به تعداد ۱۲ متغیر تحت عنوان متغیر وابسته و در یک پژوهش شفافیت سازمانی نقش میانجی را داشت، خلاصه شدند. این نتایج در جداول ۲ و ۳ ذکر شده‌اند. بدین ترتیب می‌توان مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر شفافیت سازمانی را که شدت اثر بالایی دارند را پاسخ به بحران و تلاش‌های تعاملی، فرهنگ سازمانی، رهبری اصیل و پاسخگویی سازمانی نام برد. فراوانی و اندازه اثر و سایر ویژگی‌های هر کدام از متغیرها در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲. فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (شفافیت سازمانی به عنوان متغیر وابسته)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	حد پایین	حد بالا	Z-value	اندازه اثر
پاسخگویی سازمانی	شفافیت سازمانی	۱	۰/۵۶۷	۰/۶۲	۳۱/۳۴	۰/۵۹۷
پاسخگویی عمومی	شفافیت سازمانی	۱	۴۴۰/۱	۵۳۰	۶۷/۵۴	۴۸۰/۱
پاسخگویی عمومی	شفافیت سازمانی	۱	۰/۳۵	۰/۴۵	۱۴/۵۲	۰/۴۰
رهبری اصیل	شفافیت سازمانی	۱	۰/۶۲	۰/۶۸	۲۸/۷۲	۰/۶۵
سرمایه اجتماعی سازمانی	شفافیت سازمانی	۱	۰/۴۶	۰/۵۱	۱۷/۷۳	۰/۵۶
فرهنگ سازمانی	شفافیت سازمانی	۱	۰/۶۵	۰/۶۹	۴۱/۵۶	۰/۶۷
ویژگی‌های پیام	شفافیت سازمانی	۱	۰/۳۳	۰/۳۷	۴۰/۲۳	۰/۳۵
پاسخ به بحران و تلاش‌های تعاملی	شفافیت سازمانی	۱	۰/۷۴	۰/۷۶	۵۸/۴۱	۰/۷۵
بررسی افشای وب	شفافیت سازمانی	۱	۰/۱۴	۰/۱۵	۳۵/۷۰	۰/۱۴

از طرف دیگر مهم ترین متغیرهای تأثیر پذیر از شفافیت سازمانی که شدت اثر متوسط یا بالایی دارند به ترتیب عبارت اند از پیشگیری از فساد اداری مالی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل، قدرت سازمانی، سازگاری شغلی، مدیریت ترومای سازمانی، پارانویید سازمانی، مدیریت جنجال - نتیجه، سلامت سازمانی، اعتماد کارکنان و رفتارهای اخلاقی کارکنان، که فراوانی و اندازه اثر هر کدام از آنها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (شفافیت سازمانی به عنوان متغیر مستقل)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	حد پایین	حد بالا	z- value	اندازه اثر
شفافیت سازمانی	پارانویید سازمانی	۱	۰/۶۴	۰/۶۸	۴۲/۷۹	۰/۶۶
شفافیت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	۱	۰/۴۶	۰/۴۸	۶۳/۶۵	۰/۴۷
شفافیت سازمانی	مدیریت جنجال - نتیجه	۱	۰/۷۳	۰/۷۶	۵۷/۹۹	۰/۷۴
شفافیت سازمانی	پیشگیری از فساد اداری مالی	۱	۰/۸۶	۰/۸۹	۴۲/۶۹	۰/۸
شفافیت سازمانی	چابکی سازمانی	۱	۰/۵۷	۰/۶۰	۶۰/۳۸	۰/۵۸
شفافیت سازمانی	مدیریت ترومای سازمانی	۱	۰/۶۸	۰/۷۳	۳۷/۰۹	۰/۷۰
شفافیت سازمانی	فساد اداری و اعتماد سازمانی	۱	۰/۵۵	۰/۵۸	۶۴/۲۵	۰/۵۷
شفافیت سازمانی	سلامت سازمانی	۱	۰/۶۱	۰/۶۹	۲۰/۴۷	۰/۶۵
شفافیت سازمانی	وفاداری سازمانی	۱	۰/۲۲	۰/۲۵	۲۹/۰۹	۰/۲۳
شفافیت سازمانی	کاهش فساد اداری	۱	۰/۴۲	۰/۴۵	۴۲/۶۸	۰/۴۳
شفافیت سازمانی	رفتارهای اخلاقی کارکنان	۱	۰/۵۵	۰/۵۸	۵۲/۵۵	۰/۵۶
شفافیت سازمانی	رهبری نوآور	۱	۳۵/۰/	۰/۴۳	۵۱/۳۰	۳۹/۰/
شفافیت سازمانی	سازگاری شغلی	۱	۶۶/۰/	۰/۷۶	۶۱/۸۰	۱۰/۷
شفافیت سازمانی	اعتماد کارکنان	۱	۳۰/۶	۰/۶۵	۱۴۶/۰۵	۰/۶۵
شفافیت سازمانی	رضایت شغلی و قصد ترک شغل	۱	۰/۷۱	۰/۷۹	۲۰/۴۳	۰/۷۶
شفافیت سازمانی	کیفیت بودجه	۱	۰/۱۹	۰/۲۲	۲۶/۳۵	۰/۲۰
شفافیت سازمانی	قدرت سازمانی	۱	۰/۷۵	۰/۷۶	۱۳۲/۳۱	۰/۷۶
شفافیت سازمانی	بهبود عملکرد اکوسیستم	۱	۰/۴۵	۰/۴۷	۱۳۳/۴۴	۰/۴۶
شفافیت سازمانی	نقش شفافیت سازمانی	۱	۰/۳۵	۰/۳۶	۸۲/۱۸	۰/۳۶
شفافیت سازمانی	اعتماد به دولت	۱	۰/۲۹	۰/۳۲	۵۵/۴۳	۰/۳۰

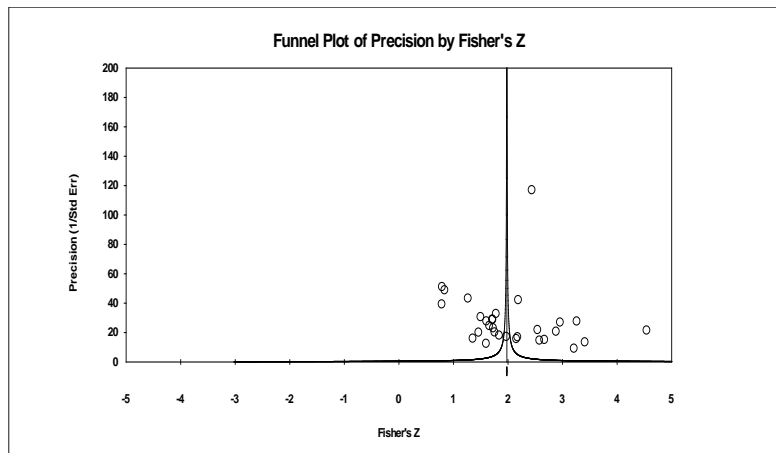
جدول ۴. فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (شفافیت سازمانی به عنوان متغیر میانجی)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	متغیر میانجی	فراوانی	حد پایین	حد بالا	z- value	اندازه اثر
خط مشی های نظام سلامت اداری	عملکرد بین سازمانی	شفافیت سازمانی	۱	۰/۶۳	۰/۶۷	۴۱/۱۶	۰/۶۵

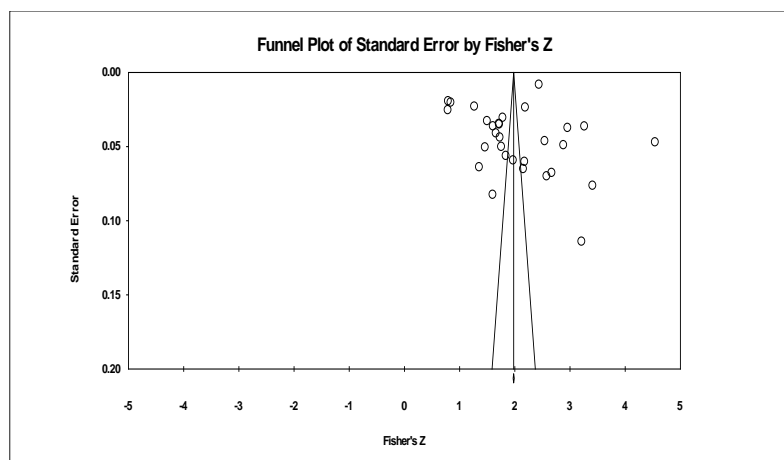
با استناد به معیارهای کوهن و مطابق با نتایج و اندازه‌های اثر ارائه شده در جدول‌های ۲، ۳ و ۴ می‌توان بر اساس میزان شدت و صحت و قدرت تأثیر متغیرها، آنها را در سه دسته اندازه‌های اثر طبقه‌بندی قرار داد که بدین ترتیب دسته اول متغیرهایی هستند که تأثیرگذاری آنها ضعیف بوده و امکان رد شدن این متغیرها در پژوهش‌های دیگر زیاد است. این متغیرها، متغیرهایی هستند که اندازه اثر آنها خیلی کوچک بوده و مقادیر اندازه اثر آنها بین بازه ۰/۱ تا ۰/۳ قرار می‌گیرد. مطابق با وضعیت متغیرهای ارائه شده در جداول ۲، ۳ و ۴ متغیرهای بررسی افزایش وب، وفاداری سازمانی و کیفیت بودجه در این محدوده قرار می‌گیرند. گروه دوم متغیرهایی می‌باشد که مقادیر اندازه اثر آنها در حد متوسط بوده و به عبارتی در محدوده بین ۰/۳ تا ۰/۵ قرار دارند. متغیرهای این دسته نسبت به دسته اول از قدرت و اطمینان بالاتری برخوردار بوده و بدین ترتیب می‌توان گفت که متغیرها مطرح شده بین متغیرهای این گروه با شفافیت سازمانی بیشتر مورد تأیید قرار می‌گیرند. در این پژوهش متغیرهای پاسخگویی عمومی، ویژگی‌های پیام، رفتار شهروندی سازمانی، کاهش فساد اداری و رهبری نوآور در این محدوده قرار گرفتند.

دسته سوم متغیرهایی هستند که شدت اثر خیلی بالایی دارند و اندازه اثر آنها بین ۰/۵ تا ۰/۸ می‌باشند. این متغیرها مربوط به آنها از اطمینان و احتمال خیلی بالایی برخوردار هستند و درباره این دسته از متغیرها می‌توان این ادعا را مطرح کرد که در صورت انجام پژوهش و آزمون مجدد به احتمال بسیار قوی تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آنها دوباره تأیید می‌گردد. متغیرهای پاسخگویی سازمانی، رهبری اصیل، سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی، فرهنگ سازمانی، پاسخ به بحران و تلاش‌های تعاملی، پارانویید سازمانی، بر مدیریت جنجال- نتیجه، پیشگیری از فساد اداری مالی، چابکی سازمانی، مدیریت ترومای سازمانی، فساد اداری و اعتماد سازمانی، رفتارهای اخلاقی کارکنان، سازگاری شغلی، اعتماد کارکنان، رضایت شغلی، قصد ترک شغل، قدرت سازمانی، بهبود عملکرد اکوسیستم، اعتماد به دولت و عملکرد بین سازمانی در این طیف قرار می‌گیرند. از دیگر بررسی‌ها و تحلیل‌های انجام شده در این پژوهش، بررسی وضعیت انتشار و سوگیری داده‌های پژوهش بود. مطالعاتی که به صورت فراتحلیل با بررسی پیشینه‌های پژوهشی انجام می‌شوند ممکن است در نتیجه‌گیری‌های تحلیل‌ها همراه با خطا باشند که احتمالاً این خطاها مربوط به انتشار نتایج مثبت و یا عدم انتشار نتایج منفی باشد.

مطابق با منطق نمودارهای فانل یا قیفی، پژوهش‌های دارای خطای استاندارد پایین دارای سوگیری انتشار نبوده و در بالای قیف جمع می‌شوند. اما برعکس پژوهش‌های دارای خطای استاندارد بالا در سمت پایین قیف جمع شده و سوگیری انتشارشان نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین در صورتی که سوگیری انتشار وجود نداشته باشد، نمودار نیز حول خلاصه اندازه اثر، حالت متقارن به خود می‌گیرد. نتایج بررسی سوگیری انتشار در این پژوهش در حالت سطح مورد پذیرش و خطای استاندارد در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است. همچنان که این نمودارها نشان می‌دهند مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند و این بیانگر عدم وجود سوگیری انتشار در این پژوهش است.



شکل ۱: نمودار فانل پژوهش‌های بررسی شده



شکل ۲. نمودار خطای استاندارد Z فیشر پژوهش‌ها

اصلاح و برازش دوال و تونیدی

در این پژوهش تعداد صفر پژوهش گم‌شده منظور شده است و بیانگر آن است که این مطالعه و فرا تحلیل به منظور کامل شدن، نیاز به مطالعات دیگری ندارد. علاوه بر این مطابق با نتایج تحلیل بر اساس مدل ثابت اثر، برآورد نقطه‌ای برابر $0/54330$ و فاصله اطمینان 95% برابر $(0/58325, 0/52680)$ به دست آمده است که نشان می‌دهد ارزش مشاهده شده با ارزش تعدیل یافته در مدل ثابت برابر است. بر اساس مدل اثرات تصادفی، برآورد نقطه‌ای در این پژوهش برابر $0/56435$ و فاصله اطمینان 95% برابر $(0/43281, 0/73266)$ به دست آمده است که نشان می‌دهد ارزش مشاهده شده با ارزش تعدیل یافته در مدل تصادفی نیز برابر است. مقدار نیز برای هر دو ارزش مشاهده شده و ارزش تعدیل یافته برابر $923/66532$ به دست آمده است (جدول ۵). همچنان که نمودار فانل نیز نشان می‌دهد توسط چینش و تکمیل در نمودار در شکل ۱ نقطه‌ای که نشان دهنده پژوهش متناسب باشد وجود ندارد و در صورت وجود هر پژوهش متناسب به صورت یک نقطه پررنگ در نمودار ظاهر خواهد شد.

جدول ۵. اصلاح و برازش دوال و توییدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			ارزش
	تعداد مشاهدات	کرانه بالا	کرانه پایین	برآورد نقطه‌ای	کرانه بالا	کرانه پایین	
۲۴۷۵۹/۸۶۲۳	۰/۶۳۸۱۳	۰/۵۲۴۷۵	۰/۵۸۹۸۷	۰/۴۵۲۱۶	۰/۴۴۷۱۷	۰/۴۴۹۶۷	ارزش مشاهدات
۳۹۸۸۶/۹۲۷۳	۰/۴۹۸۵۱	۰/۳۴۲۲۹	۰/۴۲۳۵۴	۰/۴۰۱۷۷	۰/۳۹۶۷۸	۰/۳۹۹۲۸	ارزش تعدیل یافته

N ایمن از خطای کلاسیک

در این پژوهش همچنین از آزمون N ایمن از خطای کلاسیک استفاده شد. این آزمون بیانگر تعداد و وضعیت مطالعات گم شده است که ضروری است در تحلیل‌ها وارد شوند. در این پژوهش مقدار N ایمن از خطای روزنتال برابر ۴۳۵۳ است و بیانگر آن است که تعداد ۴۳۵۳ پژوهش خنثی لازم است به مطالعات افزوده شود تا مقدار P دو دامنه بزرگتر از ۰/۰۵ شود (جدول ۶). بنابراین برای اینکه خطایی اتفاق بیافتد بایستی ۴۳۵۳ پژوهش دیگر انجام شوند تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه بیانگر دقت و اعتماد به نتایج این پژوهش است.

جدول ۶. نتایج آزمون N ایمن از خط

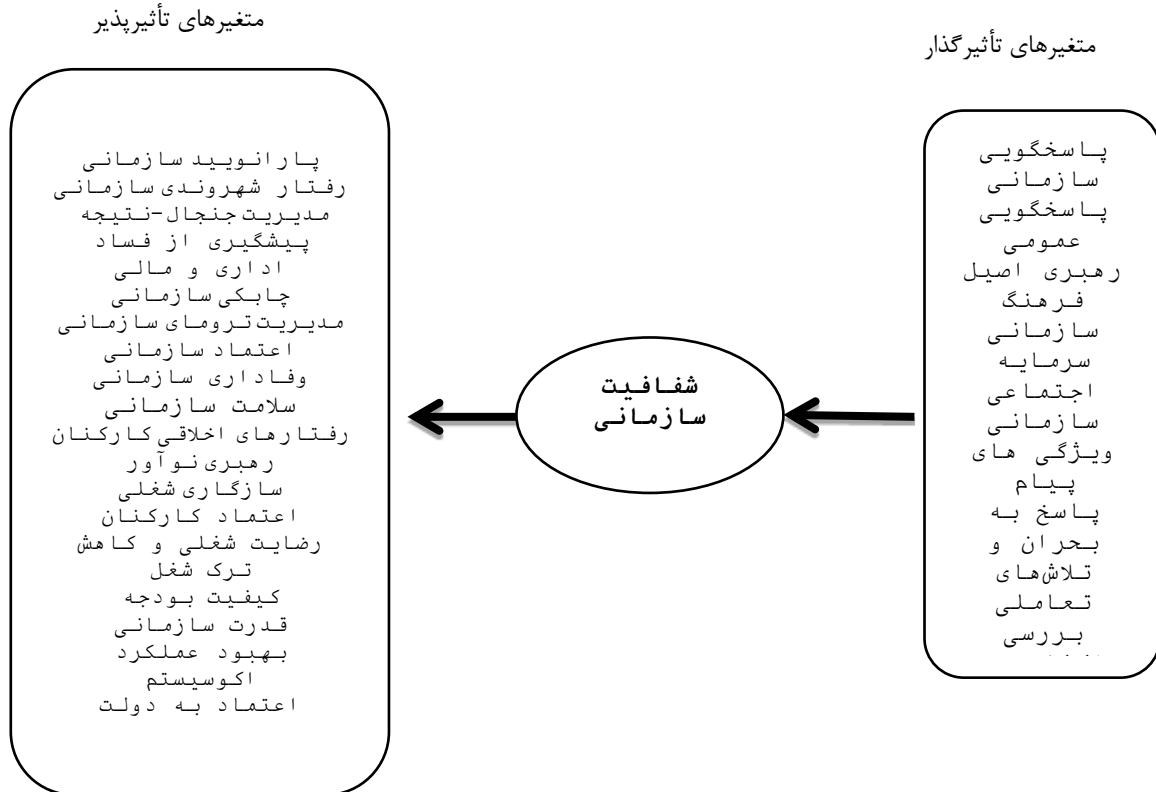
۲۹۲/۱۱۵۲	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹	Z برای آلفا
۳۰	تعداد مطالعات مشاهده شده
۶۳۶۸	تعداد مطالعات گم‌شده که مقدار P را به آلفا می‌رساند

آزمون معناداری اندازه اثر

علاوه بر بررسی وضعیت سوگیری انتشار داده‌های پژوهش، همگونی و یا ناهمگونی اندازه‌های اثر نیز یکی دیگر از مواردی است که در پژوهش‌های فراتحلیل تحت عنوان آزمون معناداری اندازه اثر مورد بررسی قرار می‌گیرد. برای بررسی این آزمون فرضیه H_0 به این صورت تعریف می‌شود: میان اندازه‌های اثر به دست آمده تفاوت معنی دار وجود ندارد. فرضیه H_1 میان اندازه‌های اثر به دست آمده تفاوت معنی دار وجود دارد. نتایج بررسی این آزمون در جدول ۷ ارائه شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده کوچکتر از میزان خطا می‌باشد، در نتیجه فرضیه H_1 تأیید شده و فرضیه H_0 رد می‌گردد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که میان اندازه‌های اثر به دست آمده تفاوت معنی داری وجود دارد و بنابراین اندازه اثر به دست آمده ناهمگون می‌باشند. این ناهمگونی بیانگر وجود متغیری تعدیل‌گر است که نتایج بررسی روی متغیرها را تحت تأثیر قرار داده است. نهایتاً خلاصه نتایج پژوهش در شکل ۳ طراحی می‌شود.

جدول ۷. نتایج آزمون معناداری اندازه اثر

آماره z	سطح معنی داری	سطح خطا	نتیجه آزمون
۲۹۲/۱۱۵۲	۰/۰۰۰	۰/۰۵	H ₀ رد



شکل ۳. خلاصه نتایج پژوهش

نتیجه گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاضر و بررسی مقالات و پژوهش های انجام شده در زمینه شفافیت سازمانی در ۱۰ سال اخیر در ایران و سایر کشورها نشان داد که شفافیت سازمانی از عوامل زیادی تأثیر می گیرد و بر عوامل زیادی تأثیر می گذارد. از جمله عوامل تأثیر گذار بر شفافیت سازمانی عبارتند از پاسخ به بحران و تلاش های تعاملی که این عامل باعث می شود شفافیت در سازمانها بالا رفته چرا که پاسخگویی مسئولین ادارات در بحرانها و تلاش برای تعامل با افراد می تواند باعث شفاف سازی در سازمانها برای مشتریان، و پاسخگویی مدیران در سازمانها سبب شفافیت برای کارکنان سازمان شده و اعتماد سازمانی در سازمانها بالا می رود. نتایج این یافته با یافته های هالند^۱ و همکاران (۲۰۲۱) و اولاه^۲ و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. هالند و همکاران (۲۰۲۱) در خصوص پیش بینی شفافیت در زمان بحران، به این نتیجه رسیدند که واکنش درست به بحرانها می تواند سبب ارتقای شفافیت سازمانی شود. اولاه و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه

¹ Holland

² Ullah

خود بر تاثیر پاسخگویی بر شفافیت سازمانی تاکید کرده اند. پاسخگویی یکی از مفاهیم طلایی است که تاثیر آن بر شفافیت در سازمان ها را هیچ کس نفی نمی کند. به علاوه، پاسخگویی، اغلب به منزله چتری عمل می کند که مفاهیم متنوعی را که اغلب بسیار متناقض هستند، پوشش می دهد.

همچنین مدیریت، رهبری و سبک مدیریت جزء اثر گذارترین عوامل در هر سازمان محسوب می شود و رفتار آنها در سازمان عاملی اثر گذار برای رفتار سایر کارکنان است که تاثیر به سزایی بر شفافیت در سازمان می گذارد. یافته های این پژوهش نشان داد رهبری اصیل سبب ارتقای شفافیت سازمانی می شود. نتایج این یافته با یافته های وسنو^۱ و همکاران (۲۰۲۳) همسو می باشد. آنها بر تاثیر رهبری اصیل بر شفافیت و ارتباطات سازمانی تاکید داشته اند. به هر حال بسیاری از شیوه های رهبری همچون رهبری اخلاقی، رهبری معنوی، رهبری خدمتگزار می توانند موجب اعتماد زیردستان شوند.

عوامل فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی و افشای وب می تواند سبب ارتقای شفافیت شود. لویز و سراسکیورو^۲ (۲۰۱۷) در مقاله ای تحت عنوان تاثیر فرهنگ و شفافیت بر تحقیق و توسعه جهانی، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ هر سیستم بر شفافیت آن اثر گذار است و این دو مقوله می تواند سبب رشد و توسعه جهانی شود. دیهیم پور (۱۴۰۰) در مطالعه خود دریافت که سرمایه اجتماعی بر شفافیت سازمانی تاثیر دارد. از طرفی، سلامت سازمانی و افشای وب عواملی هستند که شفافیت سازمانی اثر گذارند. هادیان و همکاران (۲۰۲۳) لی و جوزف (۲۰۱۳) رابطه افشای وب و شفافیت سازمانی را بررسی کردند. شواهد تجربی نشان داد که اکثر وبسایت های سازمانی فاقد اطلاعات مالی و عملکرد با کیفیت بالا هستند که نشان دهنده یک استراتژی اطلاعاتی دیجیتال غیر شفاف است.

شفافیت سازمانی نیز پیامدها مثبت زیادی را به همراه دارد. با توجه به نتایج پژوهش به سازمان ها پیشنهاد می شود عوامل تاثیر گذار شناسایی شده را جهت ارتقای شفافیت سازمانی مورد توجه قرار دهند تا از این طریق بتوان به عوامل تاثیر پذیر مورد نظر در سازمان خود دست پیدا کنند. همچنین پیشنهاد می شود عوامل تاثیر گذار و تاثیر پذیر شناسایی شده، توسط محققان آینده اعتبارسنجی گردد.

منابع

1. Albu, O.B. & Flyverbom, M. (2019). Organizational transparency: Conceptualizations, conditions, and consequences. *Business & Society*. 58(2): 268-297.
2. Albu, O.B. & Ringel, L. (2018). The perils of organizational transparency: Consistency, surveillance, and authority negotiations, in *Toward Permeable Boundaries of Organizations?* Emerald Publishing Limited. 57(1): 227-256.
3. Alcaide Muñoz, L., Rodríguez Bolívar, M.P. & López Hernández, A.M. (2017). Transparency in governments: a meta-analytic review of incentives for digital versus hard-copy public financial disclosures. *The American Review of Public Administration*. 47(5): 550-573.
4. Chen, C. & Ganapati, S. (2021). Do transparency mechanisms reduce government corruption? A meta-analysis. *International Review of Administrative Sciences*. 89(1): 1-18.
5. Chen, G., Kang, H. & Luna-Reyes, L.F. (2019). Key determinants of online fiscal transparency: A technology-organization-environment framework. *Public Performance & Management Review*. 42(3): 606-631.

¹ Wisnu

² Lopes & Serrasqueiro

6. De Oliveira Almeida, G., Cappelli, C. & Maciel, C. (2018). Organizational Transparency. In Encyclopedia of Information Science and Technology, Fourth Edition. 754-764.
7. Dethier, F. Delcourt, C. & Willems, J. (2021). Transparency of nonprofit organizations: An integrative framework and research agenda. *Journal of Philanthropy and Marketing*.
<https://doi.org/10.1002/nvsm.1725>
8. Deyhimpour, M. (2021). The Effect of Social Capital on Organizational Rip Currents Mediated by Organizational Transparency. *Social Capital Management*. 8(3): 399-424 [In Persian].
9. Ghanbari, S. & Moradi, A. (2017). Analysis of the relationship between organizational transparency and employees' organizational silence. *Organizational Training Management*. 7(1), 205-230 [In Persian].
10. Grimmelikhuijsen, S., Herkes, F., Leistikow, I., Verkroost, J., de Vries, F., & Zijlstra, W.G. (2021). Can decision transparency increase citizen trust in regulatory agencies? Evidence from a representative survey experiment. *Regulation & Governance*. 15(1): 17-31.
11. Hadian, S.A., Yar Mohammadian, M.H. & Shaarbafchizadeh, N. (2023). The organizational health components for small-sized health-care organizations: A systematic review. *J Edu Health Promote*. 12:37 [In Persian].
12. Hayashida, O., Morita, K. & Sogo, T. (2023). Transparency and Innovation in Organizations. Available at SSRN 4053625. Available at <https://ssrn.com/abstract=4053625>.
13. Heimstädt, M. & Dobusch, L. (2018). Politics of disclosure: Organizational transparency as multiactor negotiation. *Public Administration Review*. 78(5): 727-738.
14. Holland, D., Krause, A., Provencher, J. & Seltzer, T. (2017). Transparency tested The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. *Public Relations Review*. 44(2): 256-264.
15. Holland, D., Seltzer, T. & Kochigina, A. (2021). Practicing transparency in a crisis: Examining the combined effects of crisis type, response, and message transparency on organizational perceptions. *Public Relations Review*. 42(2): 1-19.
16. Imani, H., Gholipour, A., Azar, A. & Pourezat, A.A. (2018). Identifying the components of the human resources supply system in order to improve the health of the administrative system. *Quarterly Journal of Government Management*. 11(2): 251- 284 [In Persian].
17. Jamshidian, M.A., Mirspasi, N. & Daneshfard, K.A. (2020). Designing an organizational transparency model for the health of the administrative system. *Standards and Quality Management*. 10(3): 1-41 [In Persian].
18. Kashif, H., Taqvai Yazdi, M. & Niazaziri, K. (2017). Presenting the model of organizational transparency in connection with empowerment to establish organizational trust of case study managers: Islamic Azad University of Mazandaran province. *Research in educational systems*. 12(1): 111-130 [In Persian].
19. Khodayi, M.S. (2019). Investigating factors affecting organizational transparency. The first scientific conference on management and industrial engineering, Tehran [In Persian].
20. Krah, R. D.Y. & Mertens, G. (2020). Transparency in local governments: patterns and practices of twenty-first century. *State and Local Government Review*. 52(3): 200-213.
21. Kurdanaj, A., Fani, A.A. & Masoudi, Z. (2013). Organizational culture is the missing link, organizational transparency and organization performance. *Scientific Journal of Organizational Culture Management*. 12(2): 189-173 [In Persian].
22. Lee, R.L. & Joseph, R.C. (2013). An examination of web disclosure and organizational transparency. *Computers in Human Behavior*. 29(6): 2218-2224.
23. Lopes, I.T. & Serrasqueiro, R.M. (2017). The influence of culture and transparency on global research and development intensity: An overview across Europe. *versión impresa*. 62(4): 1408-1422.
24. Miandari, K., Dihimpour, M., Najari, R. & Abedi Jafari, H. (2017). Designing a model for increasing organizational transparency with the foundation's data approach in government organizations. *Marine Science Education Quarterly*. 5(1): 95-110 [In Persian].
25. Nargesian, A. & Jamali, Q.A. (2018). The state of transparency in Iran's governing organizations. *Government Research*. 5(18): 209-244 [In Persian].
26. Nouri, H., Khalili, M. (2014). The role of organizational Islamic culture in the administrative health of the organization (a study of the political beliefs of the police command of East Azerbaijan province). *East Azerbaijan Police Science Quarterly*. 5(4): 5-94 [In Persian].
27. Öge, K. (2016). Which transparency matters? Compliance with anti-corruption efforts in extractive industries. *Resources Policy*. 49: 41-50.
28. Panahi, B. (2021). Meta-analysis of variables affecting organizational transparency and influencing variables in research conducted in Iran. *Managing Organizational Culture*. 19(4): 683-70 [In Persian].

29. Qudsi, A. & Ahmadi, K. (2021). The importance and necessity of organizational transparency in government organizations. The 6th international conference on interdisciplinary research in management, accounting and economics in Iran, Tehran [In Persian].
30. Rezazadeh, F., Rezazadeh, A. & Rezazadeh, S. (2014). Organizational transparency. International Conference on New Researches in Management and Industrial Engineering [In Persian].
31. Solteo, G.L. (2022). Influence of Organizational Transparency on Employees' Trust among Cooperatives in Davao del Norte. *Influence of Organizational Transparency on Employees' Trust among Cooperatives in Davao del Norte*. 98(1): 25-52.
32. Solteo, G.L. & Schneider, S.F. (2022). The Influence of Organizational Transparency On Employees Trust Among Cooperative In Davao Del Norte. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*. 9(3): 26-33.
33. Ullah, Z. Rehman, A. & Waheed, A. (2016). The Impact of Corporate Accountability & Transparency on the Performance of Manufacturing Firms Listed on KSE. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2756977> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2756977>
34. Wisnu, Y., Daniel, D. & Ferdinand, F. (2023). The effect of authentic leadership and transparent organizational communication on employee welfare with mediation variables of employee trust in medium companies. *Revista De Metodos Cuantitativos Para La Evonomia Y La Empresa*. 35: 250-267.