

## تحلیل عاملی الگوی مدیریت شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان

فاطمه وفامند<sup>۱</sup> محمد حسین پور<sup>۲\*</sup> یدالله مهرعلیزاده<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از اجرای این پژوهش، تحلیل عاملی الگوی مدیریت شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان بود. روش پژوهش حاضر، روش این پژوهش توصیفی- کمی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان آموزش و پرورش استان خوزستان بودند که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان (۳۸۴ نفر) بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری به صورت خوشه ای مرحله ای و تصادفی ساده بود. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که اعتبار آن با روایی صوری و پایایی با آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش‌های تحلیل عاملی و تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت که در این مرحله از نرم افزارهای آماری چون SPSS و Smart pls3 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۲۶ تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۶۷ تاثیر معناداری بر پیامدهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. شرایط زمینه ای با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۰۶۴- تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. شرایط علی با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۸۹ تاثیر معناداری بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. همچنین، شرایط مداخله گر با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۲۱۹- تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد.

واژگان کلیدی: شفافیت، شفافیت سازمانی، آموزش و پرورش، مدیران

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. [atemevafamand2020@gmail.com](mailto:atemevafamand2020@gmail.com)

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول) [hosseinpour6@yahoo.com](mailto:hosseinpour6@yahoo.com)

<sup>۳</sup> استاد تمام، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران. [yamehralizadeh@gmail.com](mailto:yamehralizadeh@gmail.com)

## مقدمه

در حال حاضر شفافیت از یک سو سریع‌ترین، کم‌هزینه‌ترین، ساده‌ترین، مبنایی‌ترین و قابل اعتمادترین ساز و کار برای مبارزه با فساد و افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، ارتقا شایسته سالاری، مشارکت فعال و موثر مردمی، کاهش هزینه و زمان و در نتیجه افزایش کارآمدی و سرمایه اجتماعی است (ثنایی و عبدالحسین زاده، ۱۳۹۴). شفافیت مفهوم وسیعی است که در بخش‌های زیادی اعمال می‌گردد. شفافیت سازمانی، شفافیت مالی و حسابداری، شفافیت اقدامات و مسئولیت‌های دولت، شفافیت اسنادی (زندیه، سالار سروی، ۱۳۸۸). شفافیت در مقابل پنهان و پنهانکاری به کار می‌رود، به عبارت ساده تر، هر چیزی که از دید عموم پنهان نباشد معنای شفافیت را می‌رساند در این خصوص کانت در عباراتی شفافیت را به‌عنوان آزمونی برای مشروعیت معرفی کرده است. چمبر (۲۰۰۵) معتقد است اعمالی که با حق دیگران ارتباط دارد، اگر اصل پایه ای شان اجازه در منظر عموم قرار گرفتن را ندهد، ضد حق و قانون است. سازمان بین المللی شفافیت در تعریف شفافیت چنین می‌گوید، شفافیت اصلی است که افراد بتوانند از تصمیمات اداری، معاملات تجاری و امور خیریه ای که زندگی آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد، نه فقط از اصل موضوع‌ها، واز شیوه‌های تصمیم گیری آن‌ها مطلع گردند، بلکه وظیفه و تکلیف مدیران دولتی و کلیه مدیران این است که رفتار آنان قابل رویت، قابل پیش بینی و قابل درک باشد (کریستوفر، ۲۰۰۶).

تحقیقات قابل توجهی تمرکزش را بر روی شفاف‌سازی بر مبنای افشاگری قرار داده، که به نام شفاف‌سازی نظم بخش یا هدفمند، نظارت از طریق شفاف‌سازی، تنظیم از طریق آشکارسازی، تنظیم بر مبنای اطلاعات، نظارت اطلاعاتی و مانند آن می‌باشد. این تحقیقات تمرکزش را بر روی سیاست‌هایی قرار می‌دهد که افراد فعال را ملزم می‌کند تا به افشای اطلاعات در مورد عملکردشان برای عموم افراد پرداخته به این امید که واکنش عموم این افراد فعال را مجبور کند تا عملکردهای جدیدی را بپذیرند. یکی از نتایج چنین فعالیتی که به بررسی شفاف‌سازی می‌پردازد شامل موارد ضروری، دولت به‌عنوان پیشبرنده شفاف‌سازی، شرکت به‌عنوان آشکار کننده که به‌عنوان فرد فعال و مولد اطلاعاتی، و عموم مردم به‌عنوان کاربر یا دریافت کننده اطلاعات می‌باشند. موارد دیگر در این تحقیقات به بررسی موارد افشا شده توسط دیگران بوده که مولد اطلاعاتی یک فرد می‌باشد و نه یک هدف، برای نمونه وقتی که یک دولت یا NGO به جمع آوری و تفکیک اطلاعات در مورد یک هدف می‌پردازد (دیهم پور و همکاران، ۱۳۹۶).

با وجود تفاوت‌هایی که فرد به‌عنوان یک مولد اطلاعاتی می‌باشد، موارد افشا شده توسط او و افراد دیگر خصوصیات مشخصی را به اشتراک می‌گذارند: که فرد مورد هدف به‌عنوان دریافت کننده اطلاعات نمی‌باشد. شفاف‌سازی بر مبنای افشا به دنبال تحت تاثیر قرار دادن عملکرد با حل مشکلات مربوط به نامتقارن بودن اطلاعات می‌باشد. چنین سیاست‌هایی بر این فرض می‌باشد که فرد مورد نظر اطلاعاتی را در مورد عملکرد داشته که موجب ایجاد مضراتی برای افراد دیگر شده و انگیزه ای برای افشای اطلاعات ندارد. سیاست بر مبنای شفاف‌سازی نیازمند افشای دستورات مورد نظر بوده یا موارد شفاف‌سازی را توسط دیگران مد نظر قرار می‌دهد. این سیاست بر این فرض می‌باشد که کسانی که منافعی با چنین عملکردهایی به خطر می‌افتد، اگر اطلاعات بهتری را بدست آورند، دارای انگیزه و ظرفیتی برای تغییر رفتارشان در ارتباط با واکنش بوده و این کار را به روشی انجام می‌دهند که این انگیزه را برای هدف‌ها ایجاد می‌کند تا عملکرد خود را در محیط اجتماعی مطلوب بسنجند. شفاف‌سازی بر مبنای افشا بر این فرض می‌باشد که عملکردهای زیان آور محیطی حاصل یک بازی استراتژیک می‌باشد که افراد فعال قدرتمند دارای اطلاعات خصوصی می‌باشند که زمانی که در عموم مطرح می‌گردد، زمین بازی را هموار می‌کند (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۶).

شفاف‌سازی بر مبنای آموزش شکل مجزایی از شفاف‌سازی برای نظارت را ایجاد می‌کند که در آن افراد فعال به‌عنوان فرد هدف و دریافت‌کننده اطلاعات می‌باشد. چنین استراتژی نیازمند شفاف‌سازی نمی‌باشد اما نیازمند تهیه اطلاعات به هدف تغییر مستقیم عملکرد افراد مورد نظر می‌باشد. چنین سیاست‌های به‌طور کل معمول می‌باشد، برای مثال، ستاد بهداشت که به ارزیابی خطر سیگار کشیدن، مصرف الکل، مواد مخدر، یا بیماری‌های قابل انتقال می‌پردازد؛ ستاد محیط زیست که به ارزیابی زمین‌های مرطوب و خشک می‌پردازد؛ و برنامه‌های آموزشی که به کشاورزان و ماهیگران نشان می‌دهد که فعالیت‌های کشاورزی و ماهیگیری کنونی آن‌ها به بهداشت و منفعت اقتصادی آن‌ها زیان وارد می‌کند. چنین سیاست‌هایی تحت شرایط خاص موثر بوده اما توجه کمتری را از طرف محققان نسبت به سیاست شفاف‌سازی به خود اختصاص داده است (فرج وند، ۱۳۹۶).

وجود معضلات و مشکلاتی از قبیل تمرکز قدرت و تصمیم‌گیری سازمانی که به‌طور کامل مغایر با نظام‌های مردم‌سالار است، کاهش مشروعیت و مقبولیت سازمان‌های دولتی اعم از آموزش و پرورش و عدم همراهی مردم به دلیل عدم اعتماد به دستگاه‌های دولتی و پدیده شوم فساد اداری که همزاد سازمان‌ها است و مرزها و مکانها را درنوردیده و با این ویژگی متعلق به هیچ زمان و مکان خاصی نیست، تمایل به پنهان‌کاری مقامات دولتی و ممانعت از دسترسی شهروندان به اطلاعات زمینه ساز بروز کارشکنی‌ها و فساد اداری است، مشکلات عدیده ای را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد و برای مصونیت بخشی به سازمان‌ها در مقابله با پیامدهای ناشی از این مسائل و همچنین نائل شدن به اهداف، افزایش اعتماد و اقبال عمومی، افزایش همراهی و مشارکت عمومی مردم، گام نهادن در ایجاد شفافیت سازمانی کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. چالش عمده و اساسی سازمان‌های دولتی درک شفافیت و چگونگی پیاده‌سازی آن است که آرزوی هر سیستمی تعریف یک سازمان شفاف و داشتن تمهیدات مناسب در این خصوص است. زمانی که عمل، اندیشه و عزم مدیران سازمان‌ها در آینه شبکه‌های جهانی ارتباطات و اطلاعات به وضوح منعکس می‌گردد، بهترین راهبرد برای سازمان‌ها، استفاده از شفافیت سازمانی است. به ویژه با گسترش شبکه‌های اجتماعی (همانند تلگرام، وایبر، اینستاگرام و...) که در آن بازخورد تمامی اقدامات سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها در هر رده و پست سازمانی، به سرعت در بین افشار جامعه اطلاع‌رسانی می‌گردد، این موضوع، تشدید گردیده است. بدین ترتیب مرزهای خصوصی خلوت سازمانی و محدوده‌های درونی و بیرونی از میان رفته و مردم به مدد این فناوری‌ها، توانسته اند که عملکرد سازمان‌ها را زیر ذره بین و داوری قرار داده و موشکافانه در مورد سازمان‌ها اظهارنظر نمایند. در حقیقت شفافیت سازمانی در یک جامعه به شدت متأثر از عملکرد دستگاه‌های دولتی است که هرگونه شفاف‌سازی در نحوه انجام امور و پاسخگویی در خصوص چگونگی تحقق اهداف و مصرف منابع، نقش بسزایی در بالا بردن این پدیده دارد.

در سازمان‌های آموزشی انسان اهمیت ویژه ای دارد، زیرا در تمام مراحل این سیستم اعم از درونداد، فرایند و برونداد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان رشد همه جانبه انسان است (رجایی پور و بهرامی، ۱۳۸۷). اثربخشی یک سازمان مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. (رایبیز، ۲۰۰۵). شفاف‌سازی بر مبنای آموزش، مشکلات مربوط به عدم تقارن و ناکامل بودن اطلاعات را نشان می‌دهد. بر خلاف شفاف‌سازی از طریق شفاف‌سازی، شفاف‌سازی بر مبنای آموزش شامل افراد برای دریافت اطلاعات و سپس واکنش به صورتی که انگیزه مجموعه ای از افراد را تغییر دهد، نمی‌باشد. در عوض افراد دارای اطلاعات ناقصی در مورد عملکردشان، در مورد زبانهایی که عملکردشان بر روی منافع ایجاد می‌کند، در مورد گزینه‌های موجود، یا در مورد هنجارهای اجتماعی در مورد قانونی بودن عملکردشان می‌باشند. سیاست شفاف‌سازی بر مبنای آموزش، اطلاعاتی را برای افراد به منظور اصلاح نقایص اطلاعاتی و همچنین تحت تاثیر قرار دادن عملکردشان، می‌دهد. عملکردهای زیان‌آور محیطی ایجاد می‌گردند زیرا افراد به‌طور کامل نمی‌توانند درک کنند که چه عملکردی باعث بالا بردن منافعشان می‌گردد. آن‌ها بر این فرض می‌باشند که افراد فعال بر خلاف آنچه که آن‌ها انتظار دارند، در صورتی که آگاهی

کاملی داشته باشند، بر مبنای منافع شخصی شان واکنش نشان می‌دهند. بخش بعدی جزئیات بیشتری را در مورد شفاف‌سازی بر مبنای آموزش و بر مبنای شفاف‌سازی نشان می‌دهد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵).

غفوری و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه بین شفافیت نقش و رفتار شهروندی سازمانی در میان معلمان آموزش و پرورش باینگان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی بر فضیلت سازمانی اثر مثبت و مستقیم دارد، همچنین اثر مثبت و مستقیم فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است، ضریب اثر غیرمستقیم شفافیت نقش سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد نقش واسطه فضیلت سازمانی در رابطه بین شفافیت نقش سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معنی دار است. بنابراین می‌توان گفت که شفافیت نقش و فضیلت سازمانی از متغیرهای مهم و مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی است و مدیران باید جهت ارتقای رفتار شهروندی سازمانی به این دو متغیر توجه داشته باشند. کاشف و همکاران (۱۳۹۷)، به طراحی مدل شفافیت سازمانی به منظور توانمندسازی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که شفافیت سازمانی دارای چهار بعد مدیریتی، مالی، ساختاری و فناورانه و توانمندسازی مدیران دارای نه بعد دانش و مهارت، اعتماد، ارتباطات، انگیزه، سبک رهبری، یادگیری سازمانی، ساختار سازمان، تنوع نیروی کار و سیال بودن اطلاعات بود. مدل‌های شفافیت سازمانی و توانمندسازی مدیران بر ارزش مناسبی داشتند. همچنین یافته‌ها نشان داد که شفافیت سازمانی و توانمندسازی مدیران و ابعاد آن‌ها رابطه معنادار مثبتی داشتند. کریمیان، کلاهی، صفری (۱۳۹۴)، در پژوهشی به شناسایی و الویت بندی عوامل موثر بر شفافیت نظام اداری ایران پرداختند نتایج نشان داد عوامل ملی، عوامل نهادی، عوامل سازمانی، عوامل بین‌المللی و عوامل فردی بر شفافیت نظام اداری تاثیر دارد و عامل ملی به‌عنوان مهمترین معیار در شفافیت اطلاعات نظام اداری قابل تامل است. داداشی (۱۳۹۰)، بر اساس گزارش و مستندات داخلی و بین‌المللی نوشته است، علی‌رغم وجود پنج دستگاه نظارتی سطح بالا در نظام، حساسیت مقام معظم رهبری و دستگاه‌های ذی‌مدخل در ابلاغ و تدوین قوانین متعدد و دارای ابعاد مختلف حقوقی در مبارزه با فساد اداری و تلاش برای استقرار و ارتقا سلامت اداری چندان که باید موفق نبوده‌ایم؛ به ویژه در جامعه‌ای که دارای اعتقادات و باورهای مذهبی و اخلاقی است، علل بسیاری در این امر دخیل است؛ ولی مهم‌ترین نقش و جایگاه در فساد اداری و نبود شفافیت را به فرهنگ، عدالت و قانون متعلق می‌داند. کریلو مارتینز<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان مقررات انتشار اطلاعات بخش دولتی از طریق وسایل الکترونیکی، شفافیت را یکی از چالش‌های اصلی مدیریت عمومی در جامعه اطلاعاتی برای برقراری ارتباط بین ادارات دولتی و شهروندان و در نهایت در راستای بهبود مشروعیت دموکراتیک، معرفی کرده است. این مقاله با تمرکز بر ابزارهای جدید برای تنظیم انتشار اطلاعات مربوط به بخش دولتی و همچنین بهبود انتشار اطلاعات و شفاف‌سازی، ابتداءمقررات مختلف در انتشار اطلاعات از طریق وسایل الکترونیکی مربوط به بخش عمومی موجود در کشور اسپانیا را بررسی و سپس با توجه را آن راهکارهایی را ارائه کرده است. کرامپتون<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، به مباحث ارزش آفرینی شفافیت و اینکه شفافیت در زمان بحران و سختی‌های مالی، چگونه است، پرداخت. وی شفاف‌سازی را جزو منافع بلند مدت و اساسی می‌داند و تاکید می‌کند که توسعه و پرورش مهارت‌های شفاف‌سازی رهبری می‌تواند. منجر به اثربخشی و تقویت رهبری و سبک او شود؛ بنابراین توجه و بها دادن رهبر به امر شفاف‌سازی اطلاعات می‌تواند این را در سراسر سازمان رواج دهد؛ در نتیجه، رهبر و کارکنان می‌توانند با سهولت بیشتری با بحران‌ها و کاستی‌ها روبرو شوند، زیرا در دست داشتن اطلاعات، به تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات بعدی کمک زیادی خواهد کرد. اسونسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، هدف پژوهش خود را توصیف و ارزیابی الزامات قانونی برای شفافیت در موسسه‌های

<sup>1</sup> Cerrillo-i-Martinez

<sup>2</sup> Crumpton

<sup>3</sup> Svensson

آموزش عالی کشور سوئد قرار داد و از دو روش کمی و کیفی برای کشف اسناد و مدارک حقوقی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام مصاحبه با مدیران برجسته موسسه‌های آموزش عالی و سازمان‌های اداری سوئد بهره جست. او در نهایت به این نتیجه رسید که شفافیت باید در تمام مراحل مستندسازی و تصمیم‌گیری وجود داشته باشد و با تمام مراحل انجام کار همراه باشد؛ همچنین تصمیم‌ها و مستندات باید شفاف باشد و در سطوح مختلف به اطلاع برسد.

در مورد ضرورت پژوهش حاضر باید گفت مدیر در یک محیط باید بتواند اولاً محیط کار خود را با تعریف و تفسیر هدف‌ها تهیه و اجرای برنامه‌ها و راهنمایی مؤثر فعالیت‌های آموزشی به یک نظام همکاری فعال و پویا مبدل سازد و ثانیاً با یاری و مساعدت به افرادی که در امر آموزشی و یادگیری نقش دارند آن‌ها را در نوع آوری و انجام کار مؤثر تقویت کند (علاقه بند، ۱۳۹۲). شفافیت در یک محیط آموزشی می‌تواند باعث افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی و کاهش زمینه‌های و مصادیق فساد و همچنین افزایش مشارکت عمومی شود و می‌تواند هزینه‌های غیر ضروری را کاهش داده و باعث ارتقاء کیفیت و کمیت تصمیم‌گیری و افزایش سرعت و انجام کیفیت امور و بهینه‌سازی عملکرد موسسات آموزشی و افزایش کارآمدی و توانمندی و ارتقا کیفیت و کمیت آموزش شود. بر اساس مطالب گفته شده هدف اصلی پژوهش حاضر، تحلیل عاملی الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان است.

### روش‌شناسی

روش این پژوهش توصیفی- کمی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش در بخش کمی کلیه کارمندان آموزش و پرورش استان خوزستان (کارمندان اداری با تجربه کاری بالا- مدیران و معاونین ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌ها و مرکز-مدیران و معاونین مدارس- معلمان نمونه و با تجربه) بودند که برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و آخرین عدد جدول مورگان (۳۸۴ نفر) بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد که در نهایت بعد از بررسی‌های صورت گرفته مشخص گردید که ۳۷ پرسشنامه به صورت ناقص تکمیل شده است که از روند تحقیق کنار گذاشته شد و در نهایت اطلاعات ۳۴۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای مرحله‌ای و تصادفی ساده بود. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود که اعتبار آن با روایی صوری و پایایی با آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش‌های تحلیل عاملی و تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت که در این مرحله از نرم افزارهای آماری چون SPSS و Smart pls3 استفاده شد.

## یافته‌ها

ابتدا برخی از خصوصیات جمعیت شناختی نمونه پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: برخی از خصوصیات جمعیت شناختی نمونه پژوهش

وضعیت سنی	تعداد	درصد
کمتر از ۳۰ سال	۰	۰
بین ۳۱-۴۰ سال	۱۲۵	۳۶/۰
بین ۴۱-۵۰ سال	۱۳۳	۳۸/۳
بالاتر از ۵۰ سال	۸۹	۲۵/۶
جنسیت	تعداد	درصد
زن	۱۰۲	۲۹/۴
مرد	۲۴۵	۷۰/۶
سابقه کار	تعداد	درصد
کمتر از ۱۰ سال	۶	۱/۷
بین ۱۱-۱۵ سال	۱۱۱	۳۲/۰
بین ۱۶-۲۰ سال	۹۴	۲۷/۱
بیشتر از ۲۱ سال	۱۳۶	۳۹/۲
تحصیلات	تعداد	درصد
کارشناسی	۲۱۷	۶۲/۵
کارشناسی ارشد	۱۰۱	۲۹/۱
دکتری	۲۹	۸/۴
کل	۳۴۷	۱۰۰

یافته‌های جدول (۱) در خصوص وضعیت سنی نشان داد، ۰ درصد پاسخگویان کمتر از ۳۰ سال، ۳۶ درصد بین ۳۱-۴۰ سال، ۳۸/۳ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۲۵/۶ درصد بالاتر از ۵۰ سال سن دارند. در خصوص جنسیت نشان داد، ۲۹/۴ درصد پاسخگویان زن و ۷۰/۶ درصد مرد بودند. در خصوص وضعیت سابقه کار پاسخگویان نشان داد، ۱/۷ درصد دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۳۲ درصد ۱۱-۱۵ سال، ۲۷/۱ درصد تجربه ۱۶-۲۰ سال و ۳۹/۲ درصد بیشتر از ۲۱ سال تجربه کاری داشتند. در این بخش برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون t تک نمونه ای استفاده شده است.

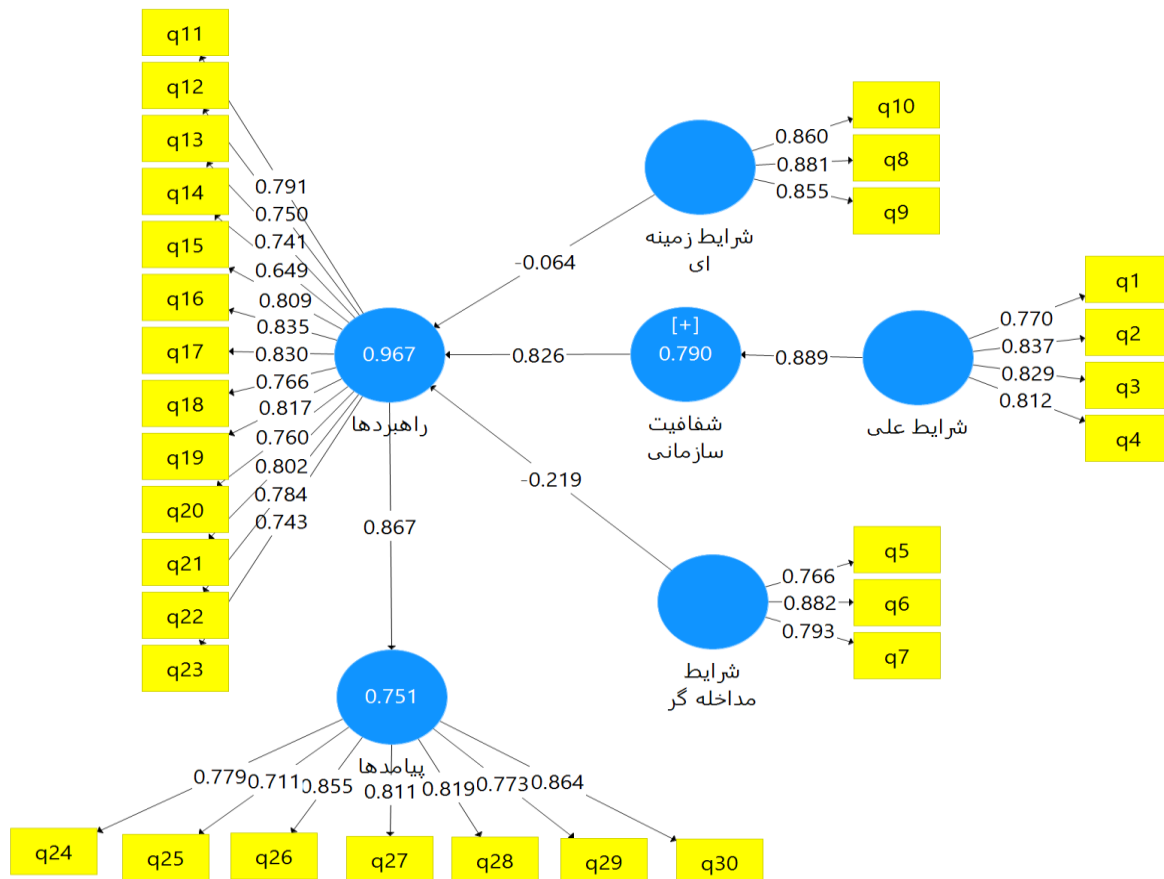
جدول ۲: نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای تعیین وضعیت متغیرهای پژوهش

فاصله اطمینان ٪۹۵	سطح معناداری	آماره	میانگین	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	گویه‌ها	عوامل اصلی
۴/۲۷	۴/۱۱	۰/۰۰۰	۱۰۲/۷۱۹	۴/۱۹۳	۱۲۴	۱۸۱	۲۸	۱۳	۱	شرایط عالی
۴/۵۶	۴/۳۸	۰/۰۰۰	۹۶/۰۲۲	۴/۴۷۳	۲۱۸	۹۸	۱۸	۳	۱۰	
۴/۲۷	۴/۰۷	۰/۰۰۰	۸۳/۰۱۲	۴/۱۷۰	۱۵۳	۱۳۰	۳۷	۲۴	۳	
۴/۲۶	۴/۰۹	۰/۰۰۰	۹۲/۹۵۸	۴/۱۷۶	۱۳۳	۱۶۰	۴۲	۶	۶	
۴/۳۳	۴/۱۶	۰/۰۰۰	۱۰۰/۰۹۰	۴/۲۴۲	۱۳۹	۱۷۱	۲۲	۱۲	۳	شرایط میانگین
۴/۳۴	۴/۱۷	۰/۰۰۰	۹۸/۰۶۹	۴/۲۵۶	۱۴۱	۱۷۳	۲۳	۱	۹	
۴/۱۵	۳/۹۶	۰/۰۰۰	۸۸/۱۶۳	۴/۰۵۵	۱۱۰	۱۷۲	۴۰	۲۴	۱	
۴/۲۴	۴/۰۵	۰/۰۰۰	۸۶/۶۲۲	۴/۱۴۴	۱۲۶	۱۷۲	۳۵	۱	۱۳	شرایط زمنی
۴/۵۲	۴/۳۶	۰/۰۰۰	۱۰۸/۸۹۶	۴/۴۳۸	۱۹۲	۱۲۹	۱۵	۸	۳	
۴/۴۲	۴/۲۶	۰/۰۰۰	۱۰۳/۸۰۵	۴/۳۴۰	۱۶۷	۱۴۵	۲۴	۸	۳	
۴/۳۷	۴/۱۸	۰/۰۰۰	۹۰/۶۱۴	۴/۲۷۷	۱۶۲	۱۴۱	۳۳	۱۱	۰	راهبردها
۴/۴۱	۴/۲۳	۰/۰۰۰	۹۵/۹۱۹	۴/۳۲۳	۱۷۴	۱۳۱	۲۴	۱۶	۲	
۴/۴۲	۴/۲۶	۰/۰۰۰	۱۰۱/۴۱۷	۴/۳۴۰	۱۷۳	۱۳۲	۳۲	۷	۳	
۴/۱۳	۳/۹۳	۰/۰۰۰	۷۹/۵۱۶	۴/۰۳۲	۱۲۳	۱۴۳	۵۶	۱۹	۶	
۴/۳۰	۴/۱۱	۰/۰۰۰	۸۹/۵۸۶	۴/۲۰۵	۱۴۴	۱۵۲	۳۸	۴	۹	
۴/۴۷	۴/۳۰	۰/۰۰۰	۱۰۱/۰۳۹	۴/۳۸۶	۱۸۳	۱۳۲	۲۱	۵	۶	
۴/۳۷	۴/۲۰	۰/۰۰۰	۹۹/۵۱۸	۴/۲۸۲	۱۵۲	۱۵۸	۲۵	۷	۵	
۴/۳۵	۴/۱۷	۰/۰۰۰	۹۵/۱۰۷	۴/۲۶۲	۱۴۹	۱۵۶	۲۹	۵	۷	
۴/۵۱	۴/۳۴	۰/۰۰۰	۱۰۰/۹۱۰	۴/۴۲۴	۱۹۷	۱۲۰	۱۳	۱۴	۳	
۴/۴۱	۴/۲۵	۰/۰۰۰	۱۰۸/۰۶۴	۴/۳۳۱	۱۵۹	۱۵۷	۱۹	۱۱	۱	
۴/۳۷	۴/۱۷	۰/۰۰۰	۸۵/۹۴۶	۴/۲۶۸	۱۶۹	۱۳۱	۲۷	۱۱	۹	
۴/۴۸	۴/۳۲	۰/۰۰۰	۱۰۶/۴۱۴	۴/۴۰۱	۱۸۲	۱۳۷	۱۶	۹	۳	
۴/۵۱	۴/۳۴	۰/۰۰۰	۱۰۰/۰۴۶	۴/۴۲۴	۱۹۵	۱۲۵	۱۲	۹	۶	
۴/۳۹	۴/۲۰	۰/۰۰۰	۹۰/۵۳۷	۴/۲۹۷	۱۶۶	۱۴۴	۲۱	۶	۱۰	پیشاهنگام
۴/۲۶	۴/۰۷	۰/۰۰۰	۸۶/۰۲۳	۴/۱۶۱	۱۳۸	۱۵۷	۲۷	۲۰	۵	
۴/۴۷	۴/۲۹	۰/۰۰۰	۹۸/۰۰۳	۴/۳۷۸	۱۸۳	۱۳۰	۲۵	۹	۰	
۴/۲۶	۴/۰۶	۰/۰۰۰	۸۳/۹۹۶	۴/۱۵۹	۱۴۳	۱۴۳	۴۳	۹	۹	
۴/۲۳	۴/۰۵	۰/۰۰۰	۸۷/۹۶۸	۴/۱۴۱	۱۲۷	۱۶۷	۳۷	۷	۹	
۴/۴۲	۴/۲۶	۰/۰۰۰	۱۰۵/۳۳۵	۴/۳۳۷	۱۶۹	۱۳۷	۳۰	۱۱	۰	
۳/۹۲	۳/۶۹	۰/۰۰۰	۶۳/۰۷۷	۳/۸۰۴	۱۰۳	۱۴۴	۴۶	۳۷	۱۷	

همانگونه که یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد، سطح معناداری برای تمامی متغیرها ارائه شده در پرسشنامه، کمتر از ۰/۰۵ و سطح آماری  $t$  برای این سوالات بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. از این رو می‌توان بیان کرد که بین جواب پاسخگویان به سوالات پرسشنامه، تفاوت معناداری وجود دارد.

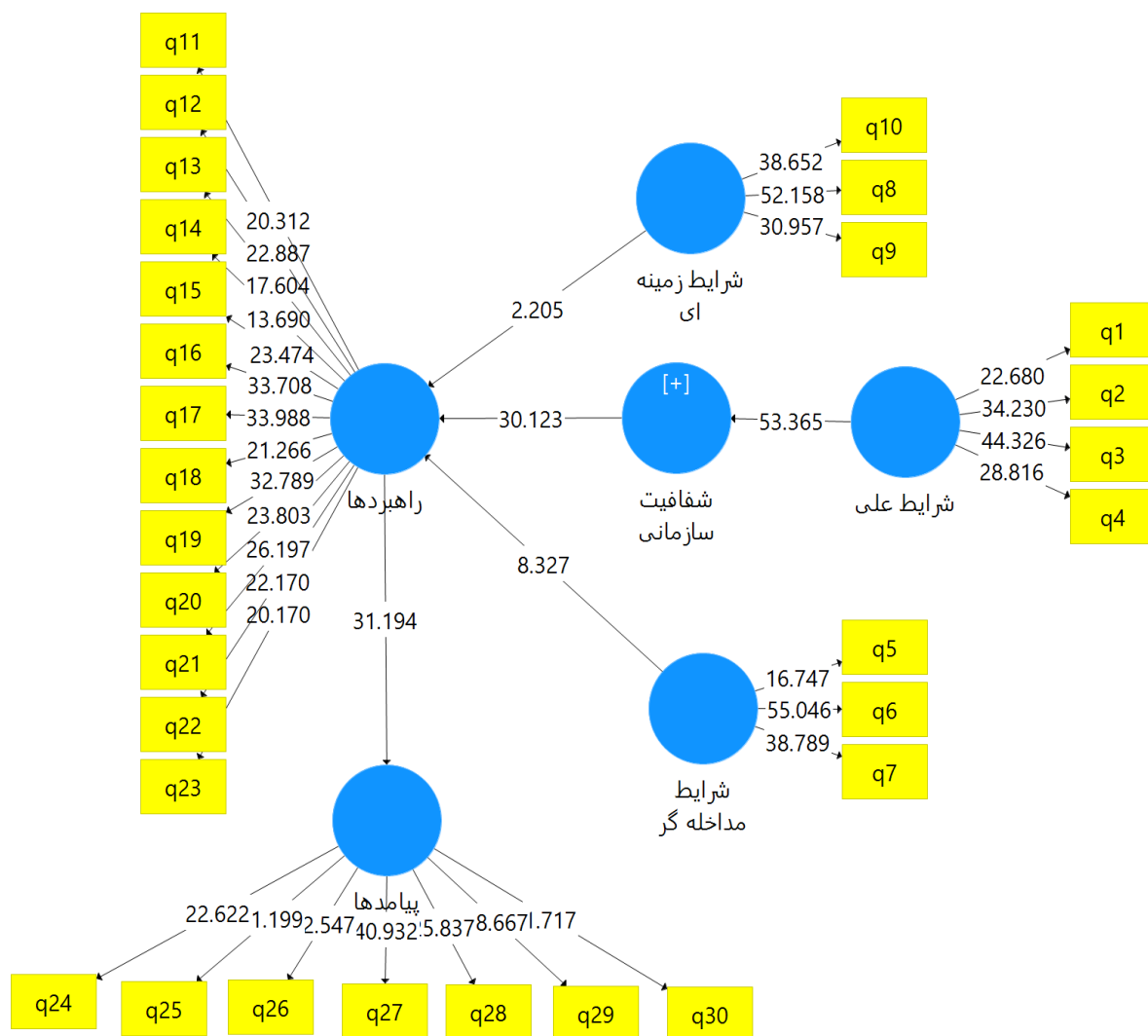
تحلیل عاملی تأییدی مدل پژوهش:

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برونزا و درونزا ضروری می‌باشد. این کار از طریق تحلیل عاملی مرتبه تأییدی صورت گرفته است. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون (عامل‌های بدست آمده) و متغیرهای مشاهده شده (سوالات) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است. به منظور تحلیل ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل دهنده هر سازه از بارهای عاملی استفاده شده است. نتایج بارهای عاملی متغیرهای تحقیق در شکل (۱) نشان داده شده اند.



شکل ۱: مدل نهایی ترسیم شده همراه با مقادیر استاندارد شده بار عاملی





شکل ۲: مدل نهایی ترسیم شده همراه با مقادیر ضرایب معناداری t-value

در این مرحله مشاهده گردید که تمامی مقادیر بارهای عاملی سوالات پژوهش بیشتر از ۰/۴۰ می‌باشند. لذا میتوان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد (هومن، ۱۳۸۸). در واقع نتایج فوق نشان می‌دهد آنچه پژوهشگران توسط سوالات پرسشنامه قصد سنجش آن‌ها را داشته است توسط این ابزار محقق شده است. لذا روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است. شاخصی که بار عاملی بالاتری داشته باشد، دارای اهمیت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌ها می‌باشد.

ارزیابی مدل‌های اندازه گیری:

مدل اندازه گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه سوالات مربوط به آن متغیر است. بنابراین برای تحلیل مدل کلی این تحقیق نیاز به بررسی بزارش مدل‌های اندازه گیری موجود داریم. برای بررسی بزارش مدل‌های اندازه گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷ و برای پایایی ترکیبی مقدار ۰/۷ و برای AVE مقدار ۰/۵ مناسب می‌باشد. مطابق با یافته‌های جدول (۳) تمامی این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقادیر مناسبی اتخاذ نموده اند. پس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش را تایید نمود.

جدول ۳: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ-پایایی ترکیبی، روایی همگرا

ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس (AVE)	متغیرهای آشکار
$\alpha \geq 0/7$	$CR \geq 0/7$	$AVE \geq 0/4$	
۰/۹۴۵	۰/۹۵۲	۰/۶۰۳	راهبردها
۰/۸۳۳	۰/۹	۰/۷۴۹	شرایط زمینه ای
۰/۸۲۹	۰/۸۸۶	۰/۶۶	شرایط علی
۰/۷۴۷	۰/۸۵۶	۰/۶۶۵	شرایط مداخله گر
۰/۹۶۹	۰/۹۷۱	۰/۵۳۶	شفافیت سازمانی
۰/۸۳۶	۰/۸۸۳	۰/۵۴۲	پیامدها

برازش ساختاری مدل:

در ادامه با بکارگیری سه معیار «R<sup>2</sup>»، «Q<sup>2</sup>» و «F<sup>2</sup>» به برازش ساختاری مدل پژوهش اقدام می‌کنیم. جدول ۴، مقادیر این سه معیار را برای ابعاد مدل پژوهش نشان می‌دهد:

جدول ۴: مقادیر سه معیار برای برازش مدل پژوهش

Q <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	ابعاد	ردیف
۰/۰۲ ضعیف	۰/۱۹ ضعیف		
۰/۱۵ متوسط	۰/۳۳ متوسط		
۰/۳۵ قوی	۰/۶۷ قوی		
۰/۵۲۸	۰/۹۶۷	راهبردها	۱
۰/۳۷۱	۰/۷۹	شفافیت سازمانی	۲
۰/۳۶۲	۰/۷۵۱	پیامدها	۳

علاوه بر این دو معیار، معیار « $F^2$ » نیز شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین میکند. مقادیر ۰/۱۵، ۰/۰۲ و ۰/۳۵ به ترتیب نشانه شدت رابطه ضعیف، متوسط و قوی است. مقدار این معیار در جدول (۵) ملاحظه می‌شود:

جدول ۵: مقادیر معیار  $F^2$  برای برازش مدل پژوهش

پیامدها	شفافیت سازمانی	راهبردها
۳/۰۱۷		راهبردها
		شرایط زمینه ای
	۳/۷۵۹	شرایط علی
		شرایط مداخله گر
		شفافیت سازمانی

در نهایت با استفاده از معیار «نیکویی برازش» به ارزیابی کلی مدل پژوهش می‌پردازیم. برای محاسبه  $GoF$  از رابطه ۱ استفاده می‌کنیم. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۳۶ و ۰/۳۶ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای  $GoF$  است. این معیار عبارت است از میانگین هندسی متوسط ضریب تعیین چندگانه در متوسط مشترکات. میانگین هندسی  $R^2$  و متوسط مشترکات است. بدین ترتیب با انجام محاسبات، مقدار  $GoF$  برای مدل پژوهش برابر با ۰/۷۲۲ محاسبه شد که نشان‌دهنده قوت برازش مدل است.

فرمول (۱) معیار  $GoF$

$$GOF = \sqrt{Communality \times \overline{R^2}} = 0.790 \times 0.914 = 0.722$$

در جدول (۶) نتایج مربوط به آزمون روابط بین متغیرهای پژوهش با توجه به شکل (۴-۲) و (۴-۳) ارائه شده است:

جدول ۶: آزمون روابط بین متغیرهای پژوهش

روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد (STDEV)	آماره T	مقادیر P (سطح معناداری)	نتایج
راهبردها -> پیامدها	۰/۸۶۷	۰/۰۲۷	۳۲/۳۰۷	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
شرایط زمینه ای -> راهبردها	۰/۰۶۴-	۰/۰۲۸	۲/۲۷	۰/۰۲۴	تأیید رابطه
شرایط علی -> شفافیت سازمانی	۰/۸۸۹	۰/۰۱۸	۵۰/۱۸۹	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
شرایط مداخله گر -> راهبردها	۰/۲۱۹-	۰/۰۲۵	۸/۶۹۴	۰/۰۰۰	تأیید رابطه
شفافیت سازمانی -> راهبردها	۰/۸۲۶	۰/۰۳۹	۳۱/۶۹۵	۰/۰۰۰	تأیید رابطه

یافته‌های این پژوهش در خصوص روابط بین متغیرهای پژوهش نشان داد که شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۲۶ تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد.

راهبردها شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۶۷ تاثیر معناداری بر پیامدها شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد.

شرایط زمینه‌ای با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۰۶۴- تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد.

شرایط علی با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۸۹ تاثیر معناداری بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد.

شرایط مداخله‌گر با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۲۱۹- تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد.

در نهایت باید بیان کرد که نتایج بدست آمده برای مدل پژوهش در بخش تحلیل عاملی تائیدی نشان داد که مدل برآورد شده از لحاظ شاخص‌های اندازه‌گیری و ساختاری دارای اعتبار مناسب می‌باشند. همچنین بررسی آزمون  $t$  و ضرائب بین متغیرهای اصلی مدل نشان داد که همواره روابط معناداری بین متغیرهای اصلی مدل برقرار می‌باشد که در نهایت از این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که الگوی ارائه شده از اعتبار علمی مناسبی برخوردار می‌باشند.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش تحلیل عاملی الگوی شفافیت در آموزش و پرورش استان خوزستان بود. یافته‌ها نشان داد که یافته‌های این پژوهش در خصوص روابط بین متغیرهای پژوهش نشان داد که شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۲۶ تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. راهبردها شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۶۷ تاثیر معناداری بر پیامدها شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. شرایط زمینه‌ای با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۰۶۴- تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. شرایط علی با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۸۸۹ تاثیر معناداری بر شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد و شرایط مداخله‌گر با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب ۰/۲۱۹- تاثیر معناداری بر راهبردهای شفافیت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان دارد. نتایج این پژوهش با مطالعات جمشیدیان و همکاران (۱۴۰۰)، معین و همکاران (۱۴۰۰)، پناهی (۱۴۰۰)، قاسمی و قاسمی (۱۳۹۹)، جمشیدیان و همکاران (۱۳۹۹)، کاشف و همکاران (۱۳۹۷)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، وزین کریمیان و همکاران (۱۳۹۴)، کریلو مارتینز (۲۰۲۰)، کرامپتون (۲۰۱۹) همسو است.

برخی از اندیشمندان اعتقاد دارند که شفافیت کلید همه روش‌های حکمرانی خوب برای اجرای برنامه‌های کلان و مدیریت سازمان‌های دولتی، جلوگیری از فساد، کشف فساد و حمایت از تمامیت حکومت‌ها می‌باشد که این سازمان‌ها برای افزایش پاسخگویی، استحکام بخشی به پایه‌های مشروعیت و مقبولیت سازمانی، پرورش ارزش‌های دموکراتیک و مردم سالار، افزایش

اعتماد شهروندان به سازمان‌ها، اصلاح تشکیلات، فرایندها، فناوری‌ها، فرهنگ‌ها و منابع انسانی (سلامت اداری)، اصلاح رفتارهای نامناسب کارکنان، پرهیز از اتلاف منابع و افزایش پاسخگویی و اعتماد بین مردم و سازمان‌ها، می‌بایست به شفاف‌سازی در حوزه‌های گوناگون بپردازند. بنابراین می‌توان گفت در دنیای پر از پیچیدگی و چالش، با توجه به تغییر سازمان‌ها از حالت بوروکراتیک و مدل‌های کنترل و فرماندهی به سیستم‌های سرپرستی، افزایش آگاهی افراد از حقوق فردی شان و علاقه و اشتیاق در جهت ارتقاء مدیریت کیفیت همچنین تبادل دانش و اطلاعات، شرط بقا و تداوم پایداری سازمان‌های موفق و اثربخش، توانایی پاسخگویی مناسب به نیازها، تقاضاهای متنوع و گوناگون عوامل استراتژیک و نگه دارنده محیط، می‌باشد. از طرف دیگر با توجه به تغییرات روزافزون هزاره جدید در عرصه‌های گوناگون به ویژه در زمینه تحولات فناوریانه و گسترش تمایل افراد به استفاده از این فناوری‌ها، عملاً حصار آهنین پیرامون سازمان‌ها فرو ریخته و دیگر همانند گذشته مدیران سازمان‌ها نمی‌توانند سیمای سازمان خودشان را آن گونه که می‌خواهند شکل دهند بلکه این دیدگاه‌ها و طرز تلقی عامه مردم است که چهره سازمان را می‌سازد؛ بنابراین برای حفظ بقا باید استراتژی‌های مناسب و مبتنی بر اصل شفافیت و پاسخگویی اتخاذ نمایند.

در تبیین یافته‌های این بخش می‌توان بیان کرد که شفافیت سازمانی به افزایش مشارکت کارمندان منجر می‌شود: وقتی کارمندان در مورد شرکت خود بیشتر بدانند، معمولاً درباره‌ی امور بسیار بیشتر اهمیت می‌دهند و در شغلشان بیشتر مشارکت می‌کنند؛ شرکت‌های با شفافیت سازمانی ماندگاری بیشتری دارند: مشاغل شفاف معمولاً از افزایش نوآوری و تصمیم‌گیری بهتر و سودآوری بیشتری بهره‌مند می‌شوند. ذی‌نفعان داخلی و خارجی سازمان‌ها نیازمند دریافت اطلاعات ضروری از نحوه عملکرد سازمان‌های دولتی و چگونگی عملکرد این نهادها می‌باشند تا ضمن بالا بردن آگاهی آنان از عملکرد سازمان‌ها در برخی از امور نیز با آنان مشارکت نمایند. سازمان‌های دولتی به دلیل ارتزاق از بودجه عمومی کشور و همچنین فلسفه وجودی شان که همانا خدمت‌رسانی به آحاد جامعه، داشتن مسئولیت در قبال جامعه و عموم مردم می‌باشند، در قبال وظایفی که طبق قانون می‌بایست انجام دهند و به هر دلیلی موفق به انجام یا عدم انجام آنان شده‌اند، می‌بایست پاسخگو باشند. سازمان‌ها به دلیل تبعات منفی و هزینه بر بودن شفافیت امور تمایل به اختفاء و پنهان کاری دارند که این امر موجب شکل‌گیری پدیده شوم فساد اداری می‌گردد که مطالبه مردم در این امور، شفاف‌سازی در سازمان‌ها است.

در نهایت، نتایج این پژوهش نشان داد که بکارگیری راهبردهای تعیین شده برای شفافیت سازمانی منجر به بروز پیامدهایی نظیر ۱- بهبود مدیریت منابع انسانی ۲- مشارکت جویی سازمان ۳- مدیریت منابع ۴- اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان ۵- افزایش پاسخگویی ۶- بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان ۷- سرمایه اجتماعی می‌گردد. نخستین پیامد اشاره به افزایش مشارکت کارکنان و مردم در سازمان‌ها دارد. ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی که اشاره به جایگاه سازمان در بطن جامعه دارد و بیانگر افزایش اعتماد به سازمان‌ها می‌باشد، شکل‌گیری فرهنگ انجام کار گروهی به واسطه اطمینان و اعتماد مردم و کارکنان، کاهش هزینه‌ها و مخارج سازمان‌های دولتی و صرفه‌جویی در هزینه‌ها، افزایش سلامت اداری در سازمان‌ها و پرهیز از سوء رفتارهای اداری همانند اعتصابات، درگیری‌های سازمانی، بداخلاقی‌ها و سوءاستفاده‌های سازمانی، انجام اصلاحات در ساختار سازمان‌ها و رشد و توسعه و تعالی همه جانبه سازمان‌ها، از دیگر پیامدهای شفافیت سازمانی می‌باشد.

## پیشنهادات

۱. پیشنهاد می‌گردد که اداره آموزش و پرورش استان خوزستان از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی در ارائه خدمات، افزایش کارایی و اثربخشی، پاسخگویی و شفافیت بیشتر در امور سازمانی خود استفاده نماید.
۲. پیشنهاد می‌گردد که اداره آموزش و پرورش استان خوزستان اطلاعات قابل بررسی در جهت پاسخگویی در قبال انجام مأموریت ذاتی و وظایف قانونی شان به عموم جامعه و سازمان‌های نظارتی ارائه نماید.
۳. پیشنهاد می‌گردد که اداره آموزش و پرورش استان خوزستان برنامه ریزی در جهت فرهنگ‌سازی شفافیت در سازمان با تدوین ابعاد شفافیت سازمانی و نهادینه کردن آن در بین کارکنان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی به منظور شناخت بیشتر این پدیده نماید.
۴. پیشنهاد می‌گردد که اداره آموزش و پرورش استان خوزستان از ظرفیت قانون سوت زنی و ایجاد ضمانت حقوق و قضایی لازم جهت اجرای موثر آن و حمایت از افشاکنندگان، تصویب و اعلام مجازات مفسدین به صورت شفاف جهت جلوگیری از تبعیض در اعمال قانون استفاده نماید.
۵. پیشنهاد می‌گردد که اداره آموزش و پرورش استان خوزستان با بروز رسانی و ارتقای پورتال‌های سازمانی باهدف انتشار اطلاعات اولیه در خصوص مأموریت و اهداف سازمان، شرح وظایف و مسئولیت‌ها، قوانین و مقررات مربوطه، برنامه ریزی در خصوص ارائه منظم بررسی عملکرد سازمانی، بودجه جاری و هزینه کرد آن، ارائه نتایج جلسات با شرح مختصات زمانی و مکانی و اعضای شرکت کننده، برنامه ریزی در خصوص ارائه خدمات از طریق پورتال سازمانی بدون حضور فیزیکی افراد به بهبود شفافیت سازمانی در این سازمان کمک نماید.

## منابع فارسی

- ارجمند نژاد، عبدالمهدی، (۱۳۸۵)، بهبود شفافیت در بانک از انتشارات کمیته نظارت بر بانکداری بال مستقر در بانک تسویه حسابهای بین‌المللی، گروه مطالعاتی: بانکی و اعتباری، ۵۷-۱.
- درخشان، مژگان، قنبری، سیروس، زندی، خلیل. (۱۳۹۷). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه شفافیت سازمانی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۳۷)، ۱۴۷-۱۶۴.
- درخشان، مژگان، قنبری، سیروس، زندی، خلیل، سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۶). رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان). مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۴)، ۷۸۸-۷۶۷.
- دیهیم پور، مهدی، میانداری، کمال (۱۳۹۶). «بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی»، نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۲)، ۳۰۷-۲۸۳.
- رستگار، احمد، رضایی، سیده گل افروز، ندیم نژاد، نصرت. (۱۳۹۶). ارائه مدل علی روابط شفافیت سازمانی و وفاداری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی، ۳(۱۱)، ۵۰-۲۹.
- زندیه، حسن؛ سالارسروی (۱۳۹۲). شفافیت اسنادی و حق دسترسی آزاد به اطلاعات. فصلنامه گنجینه اسناد، سال بیست و سوم، دفتر اول، صص ۱۱۶-۱۳۴.
- ساریخانی، عادل. اگر می‌سراب، روح‌الله (۱۳۹۲)، کارکردهای پیشگیرانه شفافیت در سیاست جنایی. مجله حقوقی دادگستری، شماره ۸۲ صص ۹۲-۱۱۶
- ساریخانی، عادل؛ اکرمی سراب، روح‌الله (۱۳۹۲). کارکردهای پیشگیرانه شفافیت در سیاست جنایی، فصلنامه حقوقی دادگستری، شماره ۸۲، صص ۱۰۳-۱۳۱.
- سید نقوی، میر علی فراهانی، فاطمه، (۱۳۹۲)، ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت بهبود و تحول). سال بیست و سوم، شماره ۷۲ صص ۹۷-۷۵
- منوریان، عباس، نرگسیان، عباس، فتاحی، مهدی، واثق، بهاره. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین پاسخ‌گویی عمومی، مشارکت عمومی و اعتماد عمومی در سازمان‌های دولتی مناطق ۲۲ گانه شهر تهران. ۲۷۴-۲۵۱.
- موسوی خامنه، مرضیه، عابد جعفری، حسن محمدیان، محبوبه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی (با تأکید بر شفافیت و پاسخ‌گویی)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم. شماره ۲، صص ۱۷۶-۱۴۵
- نرگسیان، عباس، هژیر افکن، حسن، و معینی، محمدرضا. (۱۳۹۴). مطالعه تأثیر رسانه‌های اجتماعی آنلاین بر شفافیت و اعتماد عمومی با اثر میانجیگری مشارکت عمومی. مجله مدیریت دولتی، ۳، ۶۵۶-۶۳۷.
- همایونی، غلامحسین (۱۳۹۵)، اظهار داری‌ها مقامات دولتی، اباری برای پیشگیری از فساد، مرکز مطالعات و پژوهش‌های سلامت اداری و مبارزه با فساد.
- یزدانی زنور، هرمز (۱۳۸۸). بررسی نقش شفافیت در تحقق حکمرانی مطلوب، فصلنامه حقوق عمومی، شماره ۵، صص ۴۹-۷۰.

منابع انگلیسی

- Armstrong, E. (2005). Integrity, transparency and accountability in public administration: recent trends, regional and international developments and emerging issues, United Nations. Department of Economic and Social Affairs.
- Augustine, D. (2012). Good practice in Corporate governance: Transparency, trust and performance in the microfinance industry. *Business & Society*, 17(0)185.
- Bushman, R. M., J. D. Piotroski, and A. J. Smith (2004). "What Determines Corporate Transparency?" *Journal of Accounting Research*, 42 (2), 207-252. Chanina, Joshua. Courtsb, Jacob. (2017). Examining the Determinants of Police Department Online Transparency. *Criminology, Criminal Justice, Law & Society*. VOLUME 18, ISSUE 1, PAGES 52-70.
- Cheung, Yan-Leung, Jiang, Ping, Tan, Weiqiang. (2010). A transparency Disclosure Index measuring disclosures: Chinese listed companies. *J. Account. Public Policy* 29, pp. 259-280.
- Devin, B. (2016). Half-truths and dirty secrets: Omissions in CSR communication. *Public Relations Review*, 42(1). 226–228.
- Healy, P. M. Palepu, K. G. (2001). Information asymmetry, corporate disclosure, and the capital markets: a review of the empirical disclosure literature, *Journal of Accounting and Economics*, 31, 405-440.
- Najib Razali, Muhammad. Mohd Adnan, Yasmin. (2012). Transparency in Malaysian property companies. *Journal of Property Management*, Vol. 30 No. 5. pp. 398-415.
- Nielsen, C., & Madsen, M. T. (2009), Discourses of transparency in the intellectual capital reporting debate: Moving from generic reporting models to management defined information. *Critical Perspectives on Accounting*, 22 (7), 847-854.
- O'neil, T., Floresti, M., & Hudson, A. (2007). Evaluation of Citizens' Voice & Accountability, Review of the Literature & Donor Approaches Report. London: Department for International Development (DFID).
- Williams, Andrew. (2015). A global index of information transparency and accountability. *Journal of Comparative Economics* 43 (2015) 804-824.
- Yu, Fan, (2005). Accounting transparency and the term structure of credit spreads. *Journal of Financial Economics* 75, 53-84.
- Zehira Cemal & Çınar Fadime & Şengül Halil (2016). Role Of Stakeholder Participation Between Transparency And Qualitative And Quantitative Performance Relations: An Application At Hospital Managements. 5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management. Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com). *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229 ( 2016 ) 234 – 245.