

## تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت

### و پیشرفت دستگاه‌های اجرائی دولتی

عاطفه یعقوبی<sup>۱</sup>، مسعود احمدی<sup>۲</sup> و رحمان غفاری<sup>۳</sup>

#### چکیده

هدف اصلی از پژوهش حاضر، تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی بوده، روش تحقیق ترکیبی و طرح تحقیق نیز از نوع طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) با روش تحلیل تم (کیفی) و مدلسازی معادلات ساختاری است. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی با ۲۲ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد دستگاه‌های اجرائی، خبرگان دانشگاهی، بخش آی. تی و سازمان‌های نظارتی مصاحبه عمیق انجام گرفت. در بخش کمی، برای سنجش تصویر دولت شیشه‌ای، پرسشنامه محقق ساخته‌ای با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای در بین ۳۸۴ تن از کارکنان دستگاه‌های اجرائی استان مازندران توزیع و داده‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل گردید. نتایج بخش کیفی حاکی از آن بوده که تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت، دارای ۱۱ تم اصلی و ۳۵ تم فرعی بشرح فرهنگ سازمانی، قوانین و مقررات، تخصیص منابع، مسئولیت‌پذیری، شکل‌گیری نظارت‌های عمومی، مبارزه با فساد مالی-اداری، پاسخگویی عمومی، سلامت مالی-اداری، رضایتمندی، شفافیت سازمانی و پیشرفت سازمانی بوده‌است. نتایج بخش کمی نشان داد که روابط ساختاری میان تم‌های اصلی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای، مورد تأیید واقع شد.

**کلیدواژه‌ها:** تصویرپردازی، دولت شیشه‌ای، شفافیت، دستگاه‌های دولتی.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش تصمیم‌گیری و خط مشی‌گذاری عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

## مقدمه

امروزه دولت یا مقامات ارشد باید نقش مثبت اثربخشی دولت، حاکمیت قانون، کیفیت نظارتی و کنترل فساد را تقویت کنند (لی، وانگ و هو، ۲۰۲۰). شفافیت از تاریخ طولانی به عنوان یک اصل اساسی برای مدیریت عمومی و حکمرانی برخوردار بوده و در علوم اجتماعی معمولاً به عنوان ابزاری قدرتمند برای دستیابی به اهداف اجتماعی مطلوب مانند تقویت پاسخگویی و کاهش فساد تلقی می‌شود (ایجیوگو، ایجیوگو و آمیتونی، ۲، ۲۰۱۹). آگاهی و دانش عموم مردم از آنچه در بخش دولتی اتفاق می‌افتد، با نظارت و کنترل فعالیت‌های کارمندان دولتی، مانع از بروز تضاد منافع و فساد شده که این امر در شرایط عدم پنهان‌کاری میسر می‌گردد (دی مینگو و مارتینز، ۳، ۲۰۱۸). شاهد توجه روزافزون دولت و نهادهای دولتی نسبت به نیازهای آحاد جامعه هستیم و با تأسی گرفتن از مفهوم حکمرانی خوب، ضمن فراهم کردن شرایط لازم برای برخورداری از حقوق شهروندی شان، به دنبال آن اند که از طریق دخالت بیشتر مردم در حکمرانی، نه تنها مشروعیت و مقبولیت سازمان‌های دولتی را افزایش دهند، بلکه به بهبود حکمرانی یاری رسانند؛ بنابراین شفافیت به عنوان یک جزء لازم در مدیریت دولتی محسوب می‌گردد. افزایش شفافیت در اقدامات سازمان‌ها و نهادهای دولتی منجر به بالا رفتن سطح اعتماد مردم، فزونی سطح مشارکت عمومی، استحکام مشروعیت و مقبولیت نهادهای دولتی و زمینه‌ساز شکل‌گیری سرمایه اجتماعی را فراهم می‌نماید. چنین روندی مستلزم ایجاد اعتماد مردم به نهادها و سازمان‌های دولتی است که وحدت را در سیستم‌های اجتماعی، ایجاد و حفظ نموده و ارزش‌های دموکراتیک را پرورش می‌دهد و بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند اداره سازمان‌های دولتی را با شکست و ناکامی و در نهایت نظام حاکم را با بحران مشروعیت روبرو سازد (میاندراری و همکاران، ۱۳۹۷). ده‌ها سال است که دانشمندان و دست‌اندرکاران حوزه‌های روابط عمومی، روزنامه‌نگاری، اقتصاد، امور مالی، سیاست، حاکمیت شرکت‌ها و حسابداری از مزایای شفافیت به عنوان یک رفتار سازمانی هنجاری حمایت کرده‌اند (هولند و همکاران، ۴، ۲۰۱۸). با ورود به هزاره جدید و علی‌رغم توجه روزافزون نهادهای دولتی در مرتفع نمودن نیازهای افراد و هم‌زمان با بالا رفتن دامنه و عمق آگاهی مردم از حقوق شهروندی شان، شاهد رشد انتظارات آنان هستیم و در برخی از مواقع نارضایتی‌هایی از عدم تحقق این انتظارات مشاهده می‌گردد که ریشه‌یابی و تحلیل علل این معضلات ما را به عدم شفافیت سازمانی رهنمود می‌کند. وجود معضلات و مشکلاتی از قبیل

---

1 Lee, Wang and Ho

2 Ejiogu, Ejiogu and Ambituuni

3 de Mingob and Cerrillo-i-Martínez

4 Holland and et al

تمرکز قدرت و تصمیم‌گیری سازمانی که به طور کامل مغایر با نظام‌های مردم‌سالار است، کاهش مشروعیت و مقبولیت سازمان‌های دولتی 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 زمینه‌ساز بروز کارشکنی‌ها و فساد اداری است، مشکلات عدیده‌ای 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 استقبال 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. در ایامی که ابعاد زمانی و مکانی به وسیله فناوری‌های نوین ارتباطاتی طی شده و جهان به مثابه یک دهکده به وسعت گیتی درآمده (جمالی، نرگسیان و پیران نژاد، ۱۳۹۶) و سازمان‌ها را همچون ماهی در تنگ بلورین به گونه‌ای شفاف در معرض دآوری‌ها و قضاوت‌های شهروندان در درون و بیرون سازمان‌ها قرار داده است و 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 (دیپهیم پور و میاندری، ۱۳۹۶).

در پژوهشی که توسط دریجانی و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان آسیب‌شناسی اصل شفافیت در قلمرو قانون‌گذاری کیفری ایران ارتباط آن با حکمرانی خوب، انجام گرفت، بر اساس یافته‌های این تحقیق مفهوم شفافیت در هر سه سطح برشمرده از اهمیت خاص و ویژه‌ای برخوردار است که پرداختن به آن جایگاه قانون‌گذاری کیفری ایران را در رعایت اصول و مبانی حقوقی، روشن و آشکار می‌کند. امروزه وجود نهادهای متعدد قانون‌گذاری، غلبه فرهنگ اسرار‌گرایی بر فرهنگ شفافیت در مرحله فرآیند تقنین و گزاره‌های قانونی مبهم، کشور ما را از حیث رعایت اصل شفافیت با چالش‌ها و مشکلات جدی مواجه کرده است. در پژوهشی که توسط پالیزدار و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان طراحی و آزمون مدلی جهت تبیین شفافیت اقتصادی و اعتماد ملی با تأکید بر تجارت الکترونیک، انجام گرفت، نتایج حاصل نشان می‌دهد تجارت الکترونیکی زمینه‌ساز ارتقای شفافیت می‌باشد. شفافیت نیز تأثیر مثبت و معناداری بر کاهش فساد و حذف واسطه‌ها از زنجیره تأمین کالا و خدمات در این فضا دارد. همچنین کاهش فساد اقتصادی در فضای تجارت الکترونیک منجر به افزایش اعتماد ملی به این فضا خواهد شد. در پژوهشی که توسط معینی فر و زرگر (۱۳۹۸) تحت عنوان ارزیابی

عوامل موثر بر ایجاد فساد اداری - مالی در سازمان‌ها، انجام گرفت، بر اساس نتایج حاصل از تحقیق عامل ارتباطات در رتبه اول و عوامل نظام پرداخت، فرهنگ سازمانی و سیستم نظارت و کنترل به ترتیب در رتبه های بعدی قرار گرفتند. در پژوهشی که توسط سپهرنیا و همکاران (۱۳۹۸) تحت عنوان الگوی خلاقانه شفافیت حکمرانی خوب برای سازمان های سیاستگذار در ایران، انجام گرفت، یافته‌ها نشان داد بعد شفافیت در بین سایر ابعاد از اهمیت بالاتری برخوردار بوده و شامل ۲ مولفه؛ ارزش عینی و ارزش ذهنی، ۳ زیرمولفه و ۱۳ شاخص است، عناصر مرتبط با ارزش عینی از توجه بیش تری در سازمان‌ها برخوردار بودند. در پژوهشی که توسط پرواز (۱۳۹۸) تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر فساد اداری و پیامدهای ناشی از آن، انجام گرفت، براساس یافته‌ها و در بررسی و تعیین اولویت بندی عوامل موثر بر فساد عواملی شامل عوامل اخلاقی، مدیریتی و قانونی، ارتباطی، روانی، کنترل سازمانی، نظام حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، فرهنگ سازمانی و سابقه شغلی، وضعیت تاهل بر فساد اداری در ایران موثرند که مهمترین علل آن که توجه دولت را به آن می طلبد فرهنگ و مسائل اقتصادی می باشد.

در پژوهشی که توسط لی و همکاران ۱ (۲۰۲۰) تحت عنوان حاکمیت کشور، فساد و احتمال نوآوری شرکت‌ها، انجام گرفت، نتایج نشان داد که فساد در سطح شرکت، در صنعت تولید و در مناطق با بدترین حاکمیت و یا این که فاسد هستند، اثر منفی قابل توجهی بر روی نوآوری دارند. به علاوه، حاکمیت کشور نقش بسیار مهمی در فعالیتهای نوآوری شرکت‌های فاسد ایفا می کند. در پژوهشی که توسط ویلار ۲ (۲۰۲۰) تحت عنوان ابتکار وجود شفافیت در صنایع (حفاری) و اعتماد به دولتمردان، انجام گرفت، یافته‌ها نشان دهنده رابطه مثبت بین اعضای این ابتکار و اعتماد است. به طور خاص، شواهد حاکی از سطح نسبتا بهبود اعتماد در میان کشورهایی پیدا می کند که کاملا با ابتکار شفافیت بین‌المللی ابتکار شفافیت صنایع حفاری سازگاری دارند. نتایج نهایی، نشان دهنده رابطه مثبت بین عضویت ابتکار شفافیت صنایع حفاری و اعتماد به سیاستمداران و دولتمردان کشور است. در پژوهشی که توسط گریملیخویجسن و همکاران ۳ (۲۰۲۰) و تحت عنوان شفافیت و اعتماد به دولت: یافته‌های غیرمنتظره از دو آزمایش بررسی، انجام گرفت، نتایج نشان داد که برخلاف انتظارات، آگاهی از حقوق و الزامات قانون آزادی اطلاعات (شفافیت نهفته) با اعتماد به آژانس‌های دولتی غیرمرتبط یا حتی کمی منفی است. یافته‌ها، حاکی از آن است که - حتی در مورد شفافیت نهفته، اعتقاد عمومی به تأثیرات مثبت شفافیت بر اعتماد شهروندان نیاز به بررسی دقیق تر دارد. در پژوهشی که توسط ژانگ و

1 Lee et al

2 Villar

3 Grimmelikhuijsen et al

همکاران ۱ (۲۰۲۰) تحت عنوان تلاش‌های ضد فساد، برداشت عمومی از فساد و اعتبار دولت در زمینه املاک و مستغلات: یک تحلیل تجربی مبتنی بر دوازده استان در چین، انجام گرفت، براساس نتایج، سه مفهوم سیاسی پدیدار می‌شوند: ۱) تلاش‌های مبارزه با فساد باید به عنوان یک روش مهم برای حفظ سلامت حزب حاکم و به عنوان روشی برای جلب حمایت عمومی بهبود یابد (۲) دولت باید با ایجاد مبارزه با فساد یک هدف مهم برای مقررات جدید املاک و مستغلات را افزایش دهد و (۳) تلاش‌های مبارزه با فساد باید تقویت شود. در پژوهشی که توسط پیرسوم و همکاران ۲ (۲۰۲۰) تحت عنوان ارزیابی اثربخشی مبارزه علیه فساد در بخش دولتی در موریس: درک واقعیت، انجام گرفت، هدف از این تحقیق بررسی و تجزیه و تحلیل فساد عمومی با مقایسه ارزیابی شهروندان از عملکرد ادراکی سازمان مبارزه علیه فساد، از نظر کارایی دادستانی بوده و نتایج نشان داد که شهروندان نظر منفی بر اثربخشی سازمان مبارزه علیه فساد دارند و عملکرد این نهاد را ضعیف ارزیابی نمودند.

مشکل اصلی در پرداختن به موضوع تحقیق حاضر، وضعیت نابسامان سازمان‌های دولتی ایران از سلامت اداری و وجود فساد اداری گسترده در سطوح مختلف دستگاه‌های اجرایی می‌باشد. این فساد اداری موجود، معلول عوامل مختلف و متعددی است که شاید بتوان گفت، مهمترین عامل در بروز فساد اداری موجود در کشور، عدم شفافیت و پاسخگوئی دولت و زیرمجموعه‌های آن، در قبال مردم که صاحب اصلی این کشور هستند، می‌باشد. عدم توجه به شفافیت سازمان‌های دولتی ایران در طول سالیان گذشته، منجر به خسرات بعضاً جبران‌ناپذیری بر کشور شده و عملاً در طول سالیان اخیر، هرچند ماه یکبار، شاهد اعلام یک فساد عظیم مالی - اداری در یکی از دستگاه‌های اجرایی کشور هستیم. بدون شک عدم توجه به این مسئله، کشور را در دراز مدت با مشکلات عدیده‌ای همراه خواهد نمود و نگاه به سرگذشت بعضی دولت‌های ساقط شده، به وضوح نشان از عدم شفافیت و وجود فساد گسترده در دستگاه‌های اجرایی آنان داشته که در کمال تعجب، باوجود آگاهی دولتمردان از این مسئله، توجهی سیاسیون و تصمیم‌گیران کلان به این مسئله نداشته‌اند. می‌توان گفت، موضوع تحقیق حاضر که محقق در پی انجام آن است، از بدیهی‌ترین مشکلات حاکم بر کشور است و عمده مردم جامعه، از فقیر تا غنی و از طبقات اجتماعی - اقتصادی - فرهنگی مختلف، این مشکل و نابسامانی را در هنگام حضور در سازمان‌های دولتی، با تمام وجود لمس کرده‌اند.

بعد کاربردی پژوهش حاضر در آن است که شفافیت یکی از پایه‌های اصلی دموکراسی و جمهوریت و ملازم با «حق دانستن» است و کشورهای پیشرفته در امر دموکراسی، شفافیت بالایی در

---

1 Zhang et al

2 Peerthum et al

دستگاه‌های اجرایی خود دارند. «شفاف‌سازی» را می‌توان به شفاف‌سازی اطلاعات، شفاف‌سازی مشارکتی و شفاف‌سازی پاسخگویی تقسیم کرد. از نتایج مهم شفاف‌سازی، ارتقای کیفیت تصمیمات متخذه، افزایش اعضای حلقه تصمیم‌گیری، کاهش فساد و سوء استفاده از موقعیت به منظور کسب منافع فردی یا جناحی و اطلاع قانونمند مردم از فرایندهای تصمیم‌گیری است. نکته‌ای که در بسیاری از کشورهای غیردموکراتیک دیده می‌شود، علاوه بر بوروکراسی شدید حاکم بر سازمان‌های دولتی آنها، عدم شفافیت و وجود فساد بعضاً گسترده در سیستم‌های اداری - مالی آنهاست. حق دسترسی به اطلاعات در بسیاری از کشورها به صورت رسمی پذیرفته و در قوانین آنها درج شده است. گاه نیز این حق چنان بدیهی شمرده شده که نیازی به ذکر آن در قوانین دیده نشده است. مسئله فساد اداری از دیرباز معضلی غیرقابل انکار در دستگاه‌های دولتی ایران بوده و علیرغم انکار حاد بودن این معضل مهم در سازمان‌ها از سوی مسئولین امر، موج نارضایتی مردم از فساد حاکم بر این سازمان‌ها، حکایت از آن دارد که پرداختن به مسئله شفافیت دستگاه‌های اجرایی دولتی، خواسته‌ای مردمی و ملی است. وجود دولت شیشه‌ای در تحقق اهداف در راستای شفاف‌سازی می‌توان بسیار مفید و مثمر ثمر باشد و دولت‌ها را ملزم به شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در قبال مردم کند.

همچنین، الگوی نهایی حاصل از انجام مراحل کیفی و کمی پژوهش، می‌تواند مورد استفاده تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران (خط مشی‌گذاری) در حوزه‌های اجرایی و غیراجرایی (سازمان‌های دولتی، عمومی، مردم‌نهاد (NGO) و ...) قرار گیرد و آنان از نتایج پژوهش حاضر در جهت بکارگیری راهکارهای کوتاه، میان و بلندمدت بمنظور ارتقاء شفاف‌سازی و پاسخگویی به مردم گام بردارند. لذا در تحقیق حاضر به این مهم پرداخته و سوالات بشرح ذیل مطرح گردید:

سوال اصلی: تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی، چگونه است؟

سوال‌های اختصاصی

۱. تم‌های اصلی و فرعی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی، کدامند؟

۲. روابط بین تم‌های اصلی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی، چگونه است؟

روش

روش تحقیق ترکیبی و طرح تحقیق نیز از نوع طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی)

است.

تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۷۵

جامعه آماری پژوهش، در بخش کیفی شامل ۱. مدیران ارشد دستگاه‌های اجرایی ( الف. سازمان‌های عمرانی، ب. سازمان‌های خدماتی، ج. سازمان‌های اقتصادی و د. سازمان‌های زیربنائی)، ۲. مشاوران دستگاه‌های اجرایی، ۳. خبرگان دانشگاهی و خبرگان بخش آی. تی و ۴. خبرگان سازمان‌های نظارتی شامل (سازمان بازرسی، دادگستری، دیوان عدالت اداری و دادگاه‌ها) می‌باشد. به منظور نمونه‌گیری در بخش کیفی، طیفی از آگاهان کلیدی در زمینه «تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت» انتخاب شدند که از روش نمونه‌گیری "گلوله برفی" تا رسیدن به اشباع نظری، استفاده گردید. در این بخش، ۲۲ نفر، بشرح مشخصات ذیل انتخاب گردیدند.

جدول ۱: اطلاعات مصاحبه شوندگان براساس روش نمونه‌گیری گلوله برفی

ردیف	مسئولیت فرد مورد مصاحبه	سازمان وابسته	سابقه خدمت	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی
۱	رئیس آموزش مدیریت مرکز	شرکت ملی نفت ایران	۲۰ سال	دکتری	مهندسی صنایع
۲	رئیس کمیته تحول اداری	دانشگاه علوم پزشکی مازندران	۳۰ سال	دکتری	مدیریت آموزشی
۳	مدیر دفتر بودجه و مشاور ارشد مدیرعامل	شرکت برق منطقه ای	۲۹ سال	دکتری	مدیریت دولتی
۴	مسئول طرح و برنامه سازمان مدیریت پسماند	شهرداری ساری	۱۲ سال	دکتری	مدیریت دولتی
۵	مسئول فناوری اطلاعات	اداره امور مالیاتی	۱۱ سال	دکتری	مدیریت فناوری اطلاعات
۶	حسابرس ارشد	اداره امور مالیاتی	۱۰ سال	دکتری	حسابداری و حسابرسی
۷	مدیر دفتر هیئت مدیره و مدیرعامل	آب منطقه ای	۲۹ سال	کارشناسی ارشد	علوم اجتماعی
۸	رئیس حوزه حقوقی	بانک صادرات	۳۰ سال	دکتری	مدیریت کسب و کار
۹	رئیس شعبه	شرکت بیمه ایران	۲۸ سال	دکتری	مدیریت صنعتی
۱۰	کارشناس ارشد وصول (درآمد)	سازمان تامین اجتماعی	۱۳ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت سیستم های اطلاعاتی
۱۱	مسئول حسابهای انفرادی سازمان و مشتریان	سازمان تامین اجتماعی	۱۶ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی
۱۲	کارشناس ارشد حوزه بازاریابی	بانک صادرات	۳۰ سال	دکتری	مدیریت کسب و کار
۱۳	مدیریت امور دام استان	جهاد کشاورزی	۲۹ سال	کارشناسی ارشد	مهندسی کشاورزی - مدیریت
۱۴	معاون آب و خاک استان	جهاد کشاورزی	۲۸ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت صنعتی

۷۶ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

ردیف	مسئولیت فرد مورد مصاحبه	سازمان وابسته	سابقه خدمت	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی
۱۵	جانشین مدیرعامل و عضو هیئت مدیره	آب منطقه ای	۳۰ سال	دکتری	فقه و حقوق - مدیریت
۱۶	کارشناس ارشد کمیته تحول اداری	دانشگاه علوم پزشکی مازندران	۲۵ سال	دکتری	مدیریت آموزشی
۱۷	کارشناس ارشد حوزه بازاریابی و خدمات	بانک صادرات	۲۰ سال	دکتری	مدیریت
۱۸	مدرس دانشگاه	هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد قائمشهر	۲۰ سال	دکتری	مدیریت رسانه
۱۹	کارشناس ارشد منابع انسانی	گاز منطقه‌ای	۱۲ سال	دکتری	مدیریت دولتی
۲۰	مسئول حوزه استراتژیک و بهبود مدیریت	برق منطقه‌ای	۱۵	کارشناسی ارشد	ریاضی
۲۱	رئیس امور اداری	دانشگاه علوم پزشکی بابل	۱۰ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت بازرگانی
۲۲	معاون توسعه منابع سازمان	سازمان امور ورزش و جوانان	۲۵ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی

جامعه آماری پژوهش، در بخش کمی شامل کلیه کارکنان دستگاه‌های اجرایی شامل ۱. سازمان‌های عمرانی، ۲. سازمان‌های خدماتی، ۳. سازمان‌های اقتصادی و ۴. سازمان‌های زیربنایی در استان مازندران می‌باشد. دستگاه‌های اجرایی کشور (مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری) عبارتند از: نهاد ریاست جمهوری، وزارت آموزش و پرورش، وزارت امور اقتصاد و دارایی، وزارت امور خارجه، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، وزارت جهاد کشاورزی، وزارت راه و شهرسازی، وزارت صنعت، معدن و تجارت، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، وزارت کشور، وزارت ورزش و جوانان، وزارت نیرو و وزارت نفت. این دستگاهها طیف وسیعی از سازمان و ادارات را شامل می‌شوند که طبق آمار سال جاری، تعداد کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان مازندران اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی و کارگری، بتعداد ۹۳۱۱۳ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری پژوهش حاضر با توجه به جامعه آماری مورد نظر (کارکنان دستگاه‌های اجرایی شامل ۱. سازمان‌های عمرانی، ۲. سازمان‌های خدماتی، ۳. سازمان‌های اقتصادی و ۴. سازمان‌های زیربنایی استان مازندران)، به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای خواهد بود، بطوریکه استان مازندران، به سه حوزه غربی، شرقی و مرکزی تقسیم شده و هر حوزه، بیانگر یک طبقه شده و سازمان‌های دولتی خدماتی واقع در هر طبقه، انتخاب می‌گردند. در مرحله بعد در هر منطقه‌ای، بعضی سازمان‌ها بطور تصادفی انتخاب و پخش پرسشنامه به صورت تصادفی در هر طبقه و به نسبت جمعیت آن طبقه بود.



تصویربرداری از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۷۷

جدول ۲: تعداد اعضای جامعه آماری و نمونه‌ها به تفکیک حوزه جغرافیایی استان مازندران

ردیف	نام حوزه	محدوده حوزه	تعداد شهرستان	تعداد اعضا	درصد از جامعه کل	تعداد نمونه	توضیحات	سازمان منتخب
۱	حوزه غرب	از رامسر تا نوشهر	۶	۳۴۲۵۵	۲۶/۰	۱۰۰	نوشهر- چالوس- عباس‌آباد- کلاردشت- تنکابن- رامسر	شرکت گاز- برق منطقه ای- اداره بیمه- تامین اجتماعی- جهاد کشاورزی- مراکز بهداشتی درمانی
۲	حوزه مرکز	از نور تا قائمشهر	۱۱	۴۵۳۹۷	۴۸/۸	۱۸۷	قائمشهر- سیمرغ- جویبار- سوادکوه- سوادکوه شمالی- بابل- بابلسر- فریدونکنار- محمودآباد- آمل- نور	شرکت نفت- آب منطقه ای- اداره امور مالیاتی- جهاد کشاورزی- اداره راه و شهرسازی- اداره فرهنگ و ارشاد اسلامی
۳	حوزه شرق	از جویبار تا گلوگاه	۵	۲۳۴۶۱	۲۵/۲	۹۷	ساری- میانرود- نکاء- بهشهر- گلوگاه	اداره امور اقتصاد و دارایی- شرکت نفت- شرکت گاز- آموزش و پرورش- سازمان امور ورزش و جوانان- اداره راه و شهرسازی
۴	کل	کل استان مازندران	۲۲	۹۳۱۱۳	۱۰۰	۳۸۴	-	

روش تحقیق در این پژوهش ترکیبی بوده است:

الف- بخش کیفی؛ برای شناسایی مدل پژوهش، با مصاحبه عمیق از خبرگان و بکارگیری تکنیک تحلیل تم در محیط نرم‌افزار مکس.کیو.دی.ای (MAXqda2018).

الف- بخش کمی؛ برای آزمودن و کمی‌سازی مدل شناسایی شده، با نظرسنجی از نمونه‌های آماری و بکارگیری معادلات ساختاری (SEM) در محیط نرم‌افزار Smart PLS.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی

مرحله ۱. آشنایی با داده‌ها در بخش کیفی پژوهش، محور اصلی سؤالات پژوهش مربوط به کاوش و اکتشاف عوامل متأثر در خصوص ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به تصویربرداری از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی به عنوان مفهوم اصلی بود. برای نیل به این موضوع، در مرحله اول، به بازخوانی مکرر داده‌ها و جستجوی معانی و الگوها خواهیم پرداخت.

مرحله ۲. ایجاد کدهای اولیه: پس از خواندن و آشنایی با مفاهیم به ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها می‌پردازیم. مرحله بعد شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب کدهای گزینشی و مرتب کردن تمام خلاصه داده‌های کدگذاری شده است. تحلیل کدها آغاز شده و چگونگی ترکیب کدهای مختلف برای ایجاد یک تم کلی در نظر گرفته می‌شود. در این مرحله کدهای گزینشی به دست می‌آید.

مرحله ۳. جستجوی کدهای گزینشی: همچنین در این مرحله کدهای ناقص یا نامرتب و همچنین کدهای تکراری کنار گذاشته می‌شود تا به کد گزینشی دست یافت.

مرحله ۴. شکل‌گیری تم‌های فرعی: مرحله بعدی زمانی شروع می‌شود که مجموعه‌ای از تم‌ها ایجاد شده و مورد بازبینی قرار گرفته‌اند. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه و شکل‌دهی به تم‌های فرعی می‌باشد. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده بوده و در مرحله دوم اعتبار تم‌های فرعی در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود. در مرحله بعدی، تم‌های اصلی که برای تحلیل ارائه شده‌اند، تعریف شده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌گیرند، سپس داده‌های داخل آن‌ها تحلیل می‌گردد.

مرحله ۵. تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی: به وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک تم در مورد آن بحث می‌کند مشخص شده و تعیین می‌گردد که هر تم اصلی کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله در نهایت پس از رفت و برگشت در میان تم‌های فرعی به تم‌های اصلی دست می‌یابیم که در زمینه مورد نظر تحقیق، قابل تبیین می‌باشند. و در انتها با در اختیار داشتن مجموعه‌ای از تم‌های اصلی کاملاً انتزاعی و منطبق با ساختارهای زمینه‌ای تحقیق، به تحلیل پایانی و نگارش گزارش خواهیم پرداخت.

مرحله ۶. تهیه گزارش: به‌طور کلی از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش در مرحله کدگذاری ۱۱۲۶، کد مفهومی اولیه حاصل شد. پس از بررسی و مطابقت این کدها و حذف کدهای تکراری، ۵۸۱ کد مشترک در قالب ۱۲۲ شاخص احصاء گردید. نتایج کدگذاری باز و شماره کد مصاحبه‌شونده به هر یک از عوامل از نظر خبرگان، مورد بررسی قرار گرفت. جدول شماره (۱) فراوانی درصد پاسخ‌دهندگان خبرگان در مصاحبه‌ها به مهم‌ترین مقوله‌ای حاصل از کدگذاری باز در می‌پردازد.

جدول ۳: تم‌ها اصلی و فرعی و شاخص‌های مدل

تصورپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۷۹

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی	ردیف	شاخص‌ها (کدگذاری باز)	
فرهنگ سازمانی	باورها و نگرش‌ها	۱	مبارزه با فرهنگ چاپلوسی و ریاکاری	
		۲	اصلاح بینش و اعتقاد درون سازمان	
		۳	گسترش سطح اخلاقیات در سازمان و جامعه	
		۴	تقویت نگرش‌ها و باورهای دینی در سازمان	
	تعهد	۵	ایجاد فرهنگ بهره برداری از انضباط به جای ارتباط	
		۶	احساس امنیت و تعلق کارکنان نسبت به سازمان	
		۷	میزان وجدان کاری و امانت‌داری کارکنان	
	انگیزش	۸	ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری برای پیشرفت سازمان	
		۹	ایجاد شادابی و انگیزه در کارکنان	
		۱۰	ایجاد همدلی و همبستگی سازمانی	
قوانین و مقررات	تدوین قوانین	۱۱	تدوین جامع و مانع قوانین شفاف و با ثبات با عدم قابلیت تفسیر متعدد	
		۱۲	تصویب قوانین کارآمد و راهگشا با محوریت سلامت اداری و مقابله با فساد مالی-اداری	
		۱۳	وجود نظام و قوانین اداری با جنبه انگیزشی، نه بازدارنده	
	اجرای قوانین	۱۴	اجرا و حاکمیت قانون و جلوگیری از باند بازی	
		۱۵	عدم دخالت انگیزه‌های شخصی در اجرای قوانین سازمان	
		۱۶	اجرای صحیح قوانین توسط تمام ارکان سازمان	
		۱۷	عزم و اهتمام جدی در نظارت بر قوانین و مقررات پس از تصویب	
	نظارت و ارزیابی قوانین	۱۸	سنجش و ارزیابی اثربخشی قوانین و مقررات رایج کشور	
		۱۹	ساماندهی قوانین و جلوگیری از تعدد آن	
		۲۰	رفع پیچیدگی قوانین و مقررات و بخش‌نامه‌ها	
	بازنگری و اصلاح قوانین	۲۱	بهبود و به روزرسانی قوانین و فرایندهای موجود در ارتباط با سلامت اداری	
		۲۲	بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات سازمانی و برون سازمانی	
	تخصیص منابع	منابع مالی	۲۳	نظم و انضباط در سیاست‌های مالی، پولی و نظام بودجه‌ریزی
			۲۴	عدم کاهش بودجه و سرانه سازمان به واسطه توزیع عادلانه
		۲۵	تخصیص منابع مالی مناسب	
	منابع انسانی	۲۶	جذب نیروی انسانی متعهد و متخصص	
		۲۷	نیروهای انسانی مشتاق و علاقه مند در راستای ارتقاء سازمانی	
		۲۸	جلوگیری از هدررفت و حفظ نیروی انسانی	
		۲۹	تخصیص منابع انسانی مناسب	
	تکنولوژی و تجهیزات	تکنولوژی و تجهیزات	۳۰	فرآیندهای الکترونیک محور و ارائه خدمات آن لاین و مخابراتی
۳۱			تخصیص سیستم‌های اطلاعاتی مناسب	
۳۲			تخصیص تکنولوژی و تجهیزات مناسب	
مسئولیت پذیری اجتماعی	مسئولیت اقتصادی	۳۳	توجه اعضای سازمان به عدم مصرف بیهوده امکانات و اموال سازمان	
		۳۴	توجه اعضای سازمان به جذب مشتریان سودآور بلندمدت	

۸۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

توجه اعضای سازمان به بهبود خدمات ارائه شده به مشتریان	۳۵		
توجه مدیران سازمانی به ارائه گزارشات و اطلاع‌رسانی مالی به ذی‌نفعان و سازمان‌های ذی‌صلاح	۳۶		
توجه سازمان و مدیران به گزارش‌دهی سالیانه	۳۷	مسئولیت قانونی	
توجه سازمان به وضع استانداردهای سازمانی	۳۸		
توجه کارکنان و مدیران به پیاده‌سازی و رعایت استانداردهای سازمان	۳۹		
تقویت شناخت و جلب اعتماد حمایت عمومی از برنامه‌های ضد فساد	۴۰	مسئولیت اخلاقی	
تهیه منشور اخلاقی، چشم‌انداز و مأموریت سازمانی و به‌رویت عموم مراجعین رساندن	۴۱		
استفاده از صندوق پیشنهادات-انتقادات مشتریان و پیگیری خواسته‌های مطرح شده	۴۲		
توجه کافی مدیران به تقویت ادراک کارکنان از خدمات جدید پیش از ارائه به مشتریان	۴۳		
نظارت دقیق بودجه‌ای	۴۴	نظارت درون سازمانی	شکل‌گیری نظارت‌های عمومی
وجود دستگاه‌های بازرسی و نظارت داخل سازمان	۴۵		
نظارت مدیران در حفظ روابط سالم کارمند در انجام وظایف محوله	۴۶		
نظارت مستمر و پویای ناظرین قانونی با ضمانت‌های اجرایی قوی	۴۷	نظارت بیرون سازمانی	
گسترش جامعه مدنی و نظارت سازمان‌های مردم‌نهاد	۴۸		
محوریت نظارت رسانه‌ای و نقش و جایگاه آنها در افشا و مقابله با فساد	۴۹		
نظارت‌های فردی و مردمی	۵۰		
استانداردسازی و قانونمندی شرایط جذب و تصدی مشاغل بدون ارتباطات	۵۱	جلوگیری از فساد استخدامی	مبارزه با فساد مالی-اداری
برگزاری آزمون در تمامی استخدام‌های دولتی و ایجاد فرصت‌های یکسان	۵۲		
استخدام نیروی انسانی با مهارت‌های ارتباطی و کاری مناسب	۵۳		
انعطاف‌پذیری سازمان	۵۴	مقررات‌زدایی	
جلوگیری از بروکراسی‌های زائد اداری	۵۵		
رفع انحصار طلبی در فعالیت‌های اداری	۵۶		
تمرکززدایی با اولویت مناطق کمتر توسعه یافته	۵۷	اصلاح نظام اداری	
اصلاح ساختار و فرایندها	۵۸		
تسری و تداوم اقدامات اصلاحی از مدیران به سمت پایین سازمان	۵۹		
انجام امور سازمانی بدون ارتباطات و پارتی بازی	۶۰		
عدم وجود گروه‌های فشار	۶۱	سیاست‌زدایی از نظام اداری	
میزان ثبات و آزادی بیان سیاسی	۶۲		
جلوگیری از سیاست‌زدگی و دخالت عوامل سیاسی در نظام اداری	۶۳		
پاسخگویی بدون تبعیض همه دستگاه‌ها به درخواست خدمات مراجعین	۶۴	پاسخگویی سازمانی	پاسخگویی عمومی
رعایت سلسله‌مراتب و پاسخگویی کارکنان به سطوح مختلف مدیریتی به شرط سلامت بودن مدیران	۶۵		
ایجاد سازوکارهایی برای پاسخگویی مدیران و گزارش‌دهی دستگاه‌ها	۶۶		
پاسخگویی به شبهات مطرح شده از جانب بهره‌برداران طرح‌های اجرایی	۶۷		
الزام به پاسخگویی مکرر و دقیق توسط سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی	۶۸	پاسخگویی قانونی	
وجود ارگان‌ها در خصوص ردیابی و رصد شفافیت و پاسخگویی سازمان‌ها	۶۹		
استقرار نظام پاسخگویی و پاسخگو بودن به تمام عناصر نظارتی	۷۰		

تصورپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۸۱

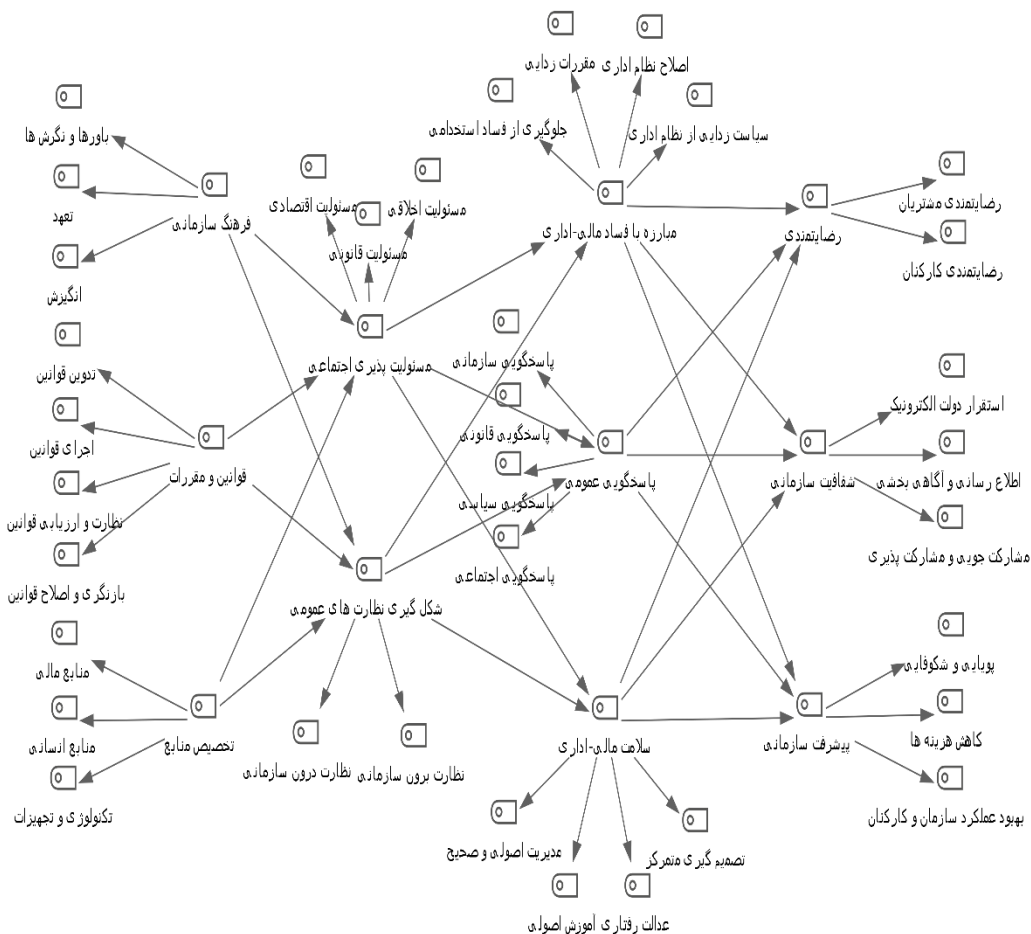
۷۱	نقش تصدی‌گری دولتی	پاسخگویی	
۷۲	آزادی و استقلال نظام رسانه‌ای و جریان‌های اطلاع‌رسانی	سیاسی	
۷۳	افزایش پاسخگویی مقامات سیاسی		
۷۴	تقویت فرهنگ پاسخگویی در مخاطبین و ارباب رجوع توسط نظام حاکم	پاسخگویی	
۷۵	توانایی در پاسخگویی درون سازمان و بیرون سازمان به عامه مردم	اجتماعی	
۷۶	یکپارچگی سامانه پاسخگویی به شکایات		
۷۷	ارزیابی عملکرد مستمر، عادلانه و به روز	مدیریت اصولی و صحیح	سلامت مالی - اداری
۷۸	شفاف‌سازی و تقسیم مناسب وظایف میان کارکنان		
۷۹	ارائه گزارش و حساب‌دهی از سوی مدیران		
۸۰	میزان ثبات در مدیریت‌ها		
۸۱	دانش و تخصص بالای مدیران سطوح مختلف در حیطه وظایف		
۸۲	آموزش‌های مرتبط با شغل هر رده از مدیران و کارکنان سازمانی	آموزش اصولی	
۸۳	آموزش، اطلاع‌رسانی و توانمندسازی ذی‌نفعان و بهره‌برداران		
۸۴	آموزش و توانمندسازی ناظرین دستگاه نظارتی		
۸۵	داشتن نظام آموزشی منظم در ساختار سازمانی		
۸۶	برخورد قاطع و متناسب با متخلفان پس از محرز گشتن تخلفات اداری	عدالت رفتاری	
۸۷	تدوین نظام حقوقی و دستمزد مؤثر		
۸۸	سیستم تشویق یا تنبیه کارا و مناسب و قابل اجرا		
۸۹	برقراری نظام شایسته‌سالاری در عزل و نصب‌ها و ارتقاها		
۹۰	برخورد عادلانه با کارکنان و بهبود و رفع مشکلات معیشتی آن‌ها		
۹۱	قدرت تصمیم‌گیری در اختیار معهود افراد سطوح اداری	تصمیم‌گیری متمرکز	
۹۲	عدم دخالت در تصمیم‌گیری‌های مدیران از سوی دستگاه‌های سیاسی		
۹۳	تصمیم‌گیری مبتنی بر مشورت نه فردی		
۹۴	بهبود شرایط خدمات درخواستی	رضایتمندی مشتریان	رضایتمندی
۹۵	احقاق حقوق و تکریم ارباب‌رجوع		
۹۶	ایجاد اطمینان خاطر و افزایش اعتماد ارباب رجوع		
۹۷	کاهش زمان رسیدگی به امورات ارباب رجوع		
۹۸	میزان امنیت شغلی و اقتصادی مدیران و کارکنان	رضایتمندی کارکنان	
۹۹	افزایش رضایت شغلی مدیران و کارکنان		
۱۰۰	برخورداری مدیران و کارکنان از استقلال و اختیارات لازم		
۱۰۱	ایجاد درگاه و میز خدمت الکترونیکی در بستر سامانه یکپارچه خدمات	استقرار دولت الکترونیک	شفافیت سازمانی
۱۰۲	ایجاد و اجرای کامل دولت الکترونیک جهت تسهیل امور و قابلیت پاسخگویی		
۱۰۳	رسیدگی به شکایات مردم		
۱۰۴	ارتباط و تعامل دو سویه دولت با مردم با دولت		
۱۰۵	گردش و جریان آزاد اطلاعات و خبررسانی عمومی در سطح کشور	اطلاع‌رسانی و آگاهی بخشی	
۱۰۶	آگاه‌سازی مردم از حقوق و تکالیف خود		
۱۰۷	گردش و جریان آزاد اطلاعات در سطح سازمان		
۱۰۸	ایجاد سازوکار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و بهره‌مندی از فکر و اندیشه آن‌ها		

۸۲ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

۱۰۹	جنبه مشارکتی هدایت و رهبری	مشارکت جویی و	
۱۱۰	تقویت مشارکت و فعالیت بخش‌های غیردولتی با رفع موانع انحصاری	مشارکت پذیری	
۱۱۱	اعتمادسازی و واگذاری انجام برخی پروژه‌ها به دست مردم و با مشارکت آن‌ها		
۱۱۲	افزایش استقلال سازمانی	پویایی و	پیشرفت سازمانی
۱۱۳	ارتقاء سطح پویایی و توان سازمانی	شکوفایی	
۱۱۴	مزیت رقابتی برای سازمان در اذهان مردم		
۱۱۵	افزایش سرعت کاری در سازمان		
۱۱۶	شفاف سازی هزینه‌های انجام شده و جلوگیری از اتلاف زمان و هزینه	کاهش هزینه‌ها	
۱۱۷	کاهش مراجعات مردم و کاهش هزینه‌های عمومی		
۱۱۸	کاهش هزینه‌های اداری و طرح‌های عمرانی		
۱۱۹	ارتقاء شاخص درآمد سرانه	بهبود عملکرد	
۱۲۰	افزایش بهره‌وری و میزان اثربخشی و کارایی دستگاه‌های اجرایی	سازمان و کارکنان	
۱۲۱	ارتقاء سطح خدمات به مردم		
۱۲۲	چابک‌سازی سازمان و منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری		

مدل پارادایمی حاصل از تحلیل کیفی بصورت زیر نمایش داده می‌شود:

تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۸۳



شکل ۱: تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در محیط نرم‌افزار مکس کیودا (ارائه الگو)

### یافته‌های بخش کمی

#### آمار توصیفی

در بررسی توصیفی آزمودنی‌های تحقیق، ۲۹۸ نفر مرد (۷۷/۶۰ درصد) و ۸۶ نفر زن (۲۲/۴۰ درصد) و ۸۲ نفر مجرد (۲۱/۳۵ درصد) و ۳۰۲ نفر متأهل (۷۸/۶۵ درصد) بوده‌اند. در رده‌های سنی آزمودنی‌ها، ۵۲ نفر کمتر از ۳۰ سال (۱۳/۵۴ درصد)، ۹۸ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۲۵/۵۲ درصد)، ۱۳۲ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال (۳۴/۳۸ درصد) و ۱۰۲ نفر (۲۶/۵۶ درصد) بیشتر از ۵۰ سال بوده‌اند. در میزان

۸۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

تحصیلات، ۱۲۱ نفر کاردانی و کمتر (۳۱/۵۱ درصد)، ۱۷۶ نفر کارشناسی (۴۵/۸۳ درصد) و ۸۷ نفر (۲۲/۶۶ درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. در سابقه خدمت هم، ۳۷ نفر ۵ سال و کمتر (۹/۶۴ درصد)، ۷۶ نفر بین ۶ تا ۱۰ سال (۱۹/۷۹ درصد)، ۹۶ نفر بین ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۵ درصد)، ۹۲ نفر (۲۳/۹۶ درصد) تا ۱۶ سال و ۲۰ سال و ۸۳ نفر (۲۱/۶۱ درصد) دارای سابقه خدمت بیشتر از ۲۰ سال داشته‌اند.

#### آمار استنباطی

در این مرحله ابتدا روایی صوری پرسشنامه حاصل از مرحله کیفی، طی نظرسنجی از چندین خبره و انجام اصلاحات مورد نظر آنها تأیید گردید و بر اساس محاسبه CVR و CVI برای هر یک از گویه‌ها، روایی محتوایی پرسشنامه، مورد تأیید یک گروه ۲۰ نفره متشکل از خبرگان دانشگاهی و سازمانی قرار گرفت، بطوریکه محدوده CVR و CVI برای هر یک از گویه‌ها بترتیب بین ۰/۷ تا ۰/۹ و ۰/۸۵ تا ۱/۰ بدست آمد. برای سنجش مدل، پرسشنامه حاصل از مرحله کیفی بعد از تأیید پایایی، با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی چندمرحله‌ای در بین ۳۸۴ تن از نمونه‌ها توزیع و داده‌ها با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با نرم افزارهای SPSS و Smart PLS تحلیل گردید.

سوال ویژه اول: تم‌های اصلی و فرعی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی، کدامند؟

برای تشخیص این مسئله که تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه‌ها و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص آزمون تناسب کایزر - مایر ۱ و آزمون بارتلت ۲ استفاده گردید. آزمون تناسب کایزر - مایر شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن هبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند.

جدول ۴: نتایج شاخص KMO و آزمون بارتلت برای سازه تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای

عدد آزمون تناسب کایزر مایر و آزمون بارتلت		سازه
۰/۷۹۰	KMO	فرهنگ سازمانی
۱۳۳۹/۶۷۰	Bartlett	
۴۵	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۲۰	KMO	قوانین و مقررات
۲۰۲۳/۳۹۴	Bartlett	
۶۶	Df	

- 1.KMO( Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling Adequacy)
- 2Bartlets Test of sphericity



تصورپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۸۵

عدد آزمون تناسب کایزر مایر و آزمون بارتلت		سازه
۰/۰۰۰۹	P-Value	تخصیص منابع
۰/۸۱۷	KMO	
۲۷۴۹/۲۵۸	Bartlett	
۴۵	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۰۷	KMO	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۲۶۷۹/۴۰۶	Bartlett	
۵۵	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۱۱	KMO	
۱۱۸۶/۰۷۵	Bartlett	شکل‌گیری نظارت‌های عمومی
۲۱	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۲۵	KMO	
۲۳۲۲/۰۰۵	Bartlett	
۷۸	Df	مبارزه با فساد مالی-اداری
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۷۱	KMO	
۲۳۲۸/۷۸۶	Bartlett	
۷۸	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	پاسخگویی عمومی
۰/۸۲۳	KMO	
۳۵۴۱/۳۹۷	Bartlett	
۱۳۶	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۷۵۱	KMO	سلامت مالی-اداری
۱۲۳۴/۰۱۷	Bartlett	
۲۱	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۰۹	KMO	
۲۶۱۸/۸۵۳	Bartlett	رضایتمندی
۵۵	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۱۵	KMO	
۱۴۸۲/۳۷۵	Bartlett	
۵۵	Df	شفافیت سازمانی
۰/۰۰۰۹	P-Value	
۰/۸۱۵	KMO	
۱۴۸۲/۳۷۵	Bartlett	
۵۵	Df	
۰/۰۰۰۹	P-Value	پیشرفت سازمانی

جدول شماره (۴) نشان می دهد، مقدار KMO (کفایت نمونه برداری) برابر ۰/۷۹۰، ۰/۸۲۰، ۰/۸۱۷، ۰/۸۰۷، ۰/۸۱۱، ۰/۸۲۵، ۰/۸۷۱، ۰/۸۲۳، ۰/۷۵۱، ۰/۸۰۹ و ۰/۸۱۵ برای هر یک از یازده تم اصلی و سطح معناداری آزمون کروییت بارتلت برابر ۰/۰۰۰۹ است. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود. جدول شماره (۵) نتایج مربوط به عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده توسط تم‌های یازده‌گانه اصلی را نشان می دهد.

جدول ۵. عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده توسط تم‌های تصویرپردازی از دولت

شیشه‌ای

تم‌های تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای			مقادیر ویژه اولیه			مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده			مجموع توان دوم بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس		
کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس	کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس	کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس	کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس
۳/۷۶	۳۷/۶۲	۳۷/۶۲	۳/۷۶	۳۷/۶۲	۳۷/۶۲	۳/۷۶	۳۷/۶۲	۳۷/۶۲	۳/۷۶	۳۷/۶۲	۳۷/۶۲
۱/۶۹	۱۶/۹۱	۱۶/۹۱	۱/۶۹	۱۶/۹۱	۱۶/۹۱	۱/۶۹	۱۶/۹۱	۱۶/۹۱	۱/۶۹	۱۶/۹۱	۱۶/۹۱
۱/۲۵	۱۲/۵۳	۱۲/۵۳	۱/۲۵	۱۲/۵۳	۱۲/۵۳	۱/۲۵	۱۲/۵۳	۱۲/۵۳	۱/۲۵	۱۲/۵۳	۱۲/۵۳
۴/۸۷	۴۰/۵۹	۴۰/۵۹	۴/۸۷	۴۰/۵۹	۴۰/۵۹	۴/۸۷	۴۰/۵۹	۴۰/۵۹	۴/۸۷	۴۰/۵۹	۴۰/۵۹
۱/۵۸	۱۳/۲۰	۱۳/۲۰	۱/۵۸	۱۳/۲۰	۱۳/۲۰	۱/۵۸	۱۳/۲۰	۱۳/۲۰	۱/۵۸	۱۳/۲۰	۱۳/۲۰
۱/۱۴	۹/۴۹	۹/۴۹	۱/۱۴	۹/۴۹	۹/۴۹	۱/۱۴	۹/۴۹	۹/۴۹	۱/۱۴	۹/۴۹	۹/۴۹
۱/۱۳	۹/۴۳	۹/۴۳	۱/۱۳	۹/۴۳	۹/۴۳	۱/۱۳	۹/۴۳	۹/۴۳	۱/۱۳	۹/۴۳	۹/۴۳
۴/۱۰	۴۰/۹۶	۴۰/۹۶	۴/۱۰	۴۰/۹۶	۴۰/۹۶	۴/۱۰	۴۰/۹۶	۴۰/۹۶	۴/۱۰	۴۰/۹۶	۴۰/۹۶
۲/۲۳	۲۲/۳۴	۲۲/۳۴	۲/۲۳	۲۲/۳۴	۲۲/۳۴	۲/۲۳	۲۲/۳۴	۲۲/۳۴	۲/۲۳	۲۲/۳۴	۲۲/۳۴
۱/۸۹	۱۸/۹۱	۱۸/۹۱	۱/۸۹	۱۸/۹۱	۱۸/۹۱	۱/۸۹	۱۸/۹۱	۱۸/۹۱	۱/۸۹	۱۸/۹۱	۱۸/۹۱
۴/۲۱	۳۸/۳۱	۳۸/۳۱	۴/۲۱	۳۸/۳۱	۳۸/۳۱	۴/۲۱	۳۸/۳۱	۳۸/۳۱	۴/۲۱	۳۸/۳۱	۳۸/۳۱
۲/۲۴	۲۰/۴۱	۲۰/۴۱	۲/۲۴	۲۰/۴۱	۲۰/۴۱	۲/۲۴	۲۰/۴۱	۲۰/۴۱	۲/۲۴	۲۰/۴۱	۲۰/۴۱
۱/۹۵	۱۷/۶۹	۱۷/۶۹	۱/۹۵	۱۷/۶۹	۱۷/۶۹	۱/۹۵	۱۷/۶۹	۱۷/۶۹	۱/۹۵	۱۷/۶۹	۱۷/۶۹
۳/۵۰	۴۹/۹۴	۴۹/۹۴	۳/۵۰	۴۹/۹۴	۴۹/۹۴	۳/۵۰	۴۹/۹۴	۴۹/۹۴	۳/۵۰	۴۹/۹۴	۴۹/۹۴
۱/۵۰	۷۱/۳۴	۷۱/۳۴	۱/۵۰	۷۱/۳۴	۷۱/۳۴	۱/۵۰	۷۱/۳۴	۷۱/۳۴	۱/۵۰	۷۱/۳۴	۷۱/۳۴
۴/۷۶	۳۶/۵۸	۳۶/۵۸	۴/۷۶	۳۶/۵۸	۳۶/۵۸	۴/۷۶	۳۶/۵۸	۳۶/۵۸	۴/۷۶	۳۶/۵۸	۳۶/۵۸
۱/۷۵	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	۱/۷۵	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	۱/۷۵	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹	۱/۷۵	۱۳/۴۹	۱۳/۴۹
۱/۶۲	۱۲/۴۷	۱۲/۴۷	۱/۶۲	۱۲/۴۷	۱۲/۴۷	۱/۶۲	۱۲/۴۷	۱۲/۴۷	۱/۶۲	۱۲/۴۷	۱۲/۴۷
۱/۱۷	۸/۹۸	۸/۹۸	۱/۱۷	۸/۹۸	۸/۹۸	۱/۱۷	۸/۹۸	۸/۹۸	۱/۱۷	۸/۹۸	۸/۹۸
۵/۵۸	۴۲/۸۹	۴۲/۸۹	۵/۵۸	۴۲/۸۹	۴۲/۸۹	۵/۵۸	۴۲/۸۹	۴۲/۸۹	۵/۵۸	۴۲/۸۹	۴۲/۸۹

تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۸۷

مجموع توان دوم بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس			مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده			مقادیر ویژه اولیه			تم‌های تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای
درصد از واریماکس تجمعی	در صد از واریماکس	کل	درصد از واریماکس تجمعی	در صد از واریماکس	کل	درصد از واریماکس تجمعی	در صد از واریماکس	کل	۳۵ تم فرعی مربوط به ۱۱ تم اصلی
۳۸/۴۳	۱۷/۴۲	۲/۲۶	۵۳/۷۳	۱۰/۸۵	۱/۴۱	۵۳/۷۳	۱۰/۸۵	۱/۴۱	پاسخگویی قانونی
۵۵/۵۹	۱۷/۱۶	۲/۳۳	۶۴/۲۰	۱۰/۴۷	۱/۳۶	۶۴/۲۰	۱۰/۴۷	۱/۳۶	پاسخگویی سیاسی
۷۲/۳۲	۱۶/۷۳	۲/۱۸	۷۲/۳۲	۸/۱۲	۱/۰۶	۷۲/۳۲	۸/۱۲	۱/۰۶	پاسخگویی اجتماعی
۱۹/۰۳	۱۹/۰۳	۳/۲۳	۳۰/۳۷	۳۰/۳۷	۵/۱۶	۳۰/۳۷	۳۰/۳۷	۵/۱۶	مدیریت اصولی و صحیح
۳۴/۸۸	۱۵/۸۵	۲/۷۰	۴۵/۷۹	۱۵/۴۱	۲/۶۲	۴۵/۷۹	۱۵/۴۱	۲/۶۲	آموزش اصولی
۵۰/۵۸	۱۵/۷۰	۲/۶۷	۵۶/۹۵	۱۱/۱۶	۱/۹۰	۵۶/۹۵	۱۱/۱۶	۱/۹۰	عدالت رفتاری
۶۵/۸۲	۱۵/۲۴	۲/۵۹	۶۵/۹۱	۸/۹۶	۱/۵۲	۶۵/۹۱	۸/۹۶	۱/۵۲	تصمیم‌گیری متمرکز
۳۵/۷۲	۳۵/۷۲	۲/۵۰	۴۰/۴۴	۴۰/۴۴	۲/۸۳	۴۰/۴۴	۴۰/۴۴	۲/۸۳	رضایتمندی مشتریان
۶۶/۰۱	۳۰/۲۹	۲/۱۲	۶۶/۰۱	۲۵/۵۷	۱/۷۹	۶۶/۰۱	۲۵/۵۷	۱/۷۹	رضایتمندی کارکنان
۲۷/۸۹	۲۷/۸۹	۳/۰۷	۳۹/۱۸	۳۹/۱۸	۴/۳۱	۳۹/۱۸	۳۹/۱۸	۴/۳۱	استقرار دولت الکترونیک
۵۲/۲۱	۲۴/۳۱	۲/۶۷	۵۸/۸۵	۱۹/۶۷	۲/۱۶	۵۸/۸۵	۱۹/۶۷	۲/۱۶	اطلاع‌رسانی و آگاهی بخشی
۷۲/۶۷	۲۰/۴۶	۲/۲۵	۷۲/۶۷	۱۳/۸۲	۱/۵۲	۷۲/۶۷	۱۳/۸۲	۱/۵۲	مشارکت‌جویی و مشارکت‌پذیری
۲۳/۷۱	۲۳/۷۱	۲/۶۱	۳۶/۲۷	۳۶/۲۷	۳/۹۹	۳۶/۲۷	۳۶/۲۷	۳/۹۹	بهبود عملکرد سازمان و کارکنان
۴۴/۹۴	۲۱/۲۳	۲/۳۴	۵۰/۶۶	۱۴/۳۹	۱/۵۸	۵۰/۶۶	۱۴/۳۹	۱/۵۸	پویایی و شکوفایی
۶۳/۱۲	۱۸/۱۸	۲/۰۰	۶۳/۱۵	۱۲/۴۹	۱/۳۷	۶۳/۱۵	۱۲/۴۹	۱/۳۷	کاهش هزینه‌ها

برای بررسی مدل پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شده که نتایج در جدول (۶) شرح ذیل آمده است:

جدول ۶: تحلیل عاملی مرتبه دوم تم‌های تبیین‌کننده تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای

تم‌های تبیین‌کننده تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	نتایج
انگیزش - فرهنگ سازمانی	۰/۴۵۷	۲۰/۶۹۹	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
باورها و نگرش‌ها - فرهنگ سازمانی	۰/۴۷۵	۲۰/۱۴۴	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
تعهد - فرهنگ سازمانی	۰/۳۹۶	۱۶/۱۰۵	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
اجرای قوانین - قوانین و مقررات	۰/۳۴۵	۲۳/۲۶۳	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
بازنگری و اصلاح قوانین - قوانین و مقررات	۰/۳۵۳	۲۷/۱۸۱	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
تدوین قوانین - قوانین و مقررات	۰/۲۷۶	۱۶/۰۳۲	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
نظارت و ارزیابی قوانین - قوانین و مقررات	۰/۳۵۷	۲۲/۶۶۵	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.
تکنولوژی و تجهیزات - تخصیص منابع	۰/۳۸۹	۱۳/۴۳۹	۰/۰۰۰۹	معنی‌دار است.

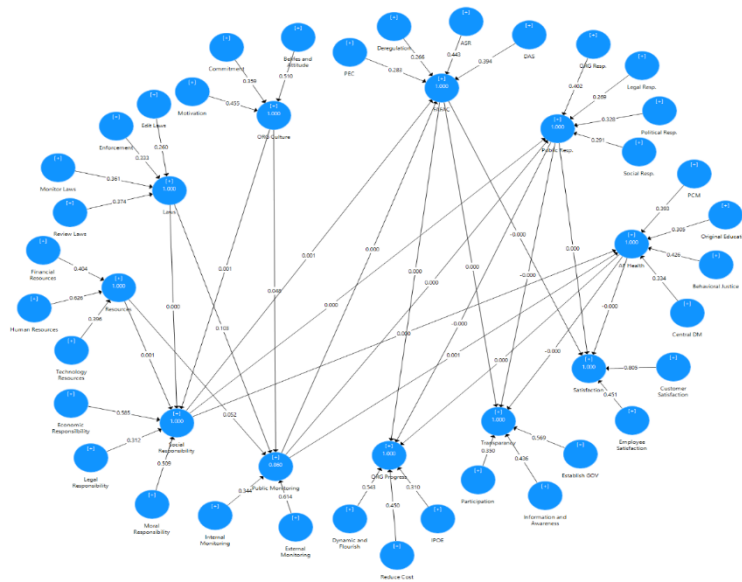
۸۸ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

منابع انسانی -> تخصیص منابع	۰/۶۵۸	۱۹/۳۹۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
منابع مالی -> تخصیص منابع	۰/۳۶۸	۱۲/۴۲۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مسئولیت اخلاقی -> مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۵۰۱	۱۷/۳۹۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مسئولیت اقتصادی -> مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۶۰۴	۱۹/۵۷۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مسئولیت قانونی -> مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۲۹۷	۷/۲۹۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
نظارت برون سازمانی -> شکل گیری نظارت های عمومی	۰/۷۳۲	۲۹/۹۶۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
نظارت درون سازمانی -> شکل گیری نظارت های عمومی	۰/۴۶۲	۲۹/۱۵۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
اصلاح نظام اداری -> مبارزه با فساد مالی-اداری	۰/۴۴۵	۲۲/۱۹۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
جلوگیری از فساد استخدامی -> مبارزه با فساد مالی-اداری	۰/۲۵۰	۹/۹۶۷	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
سیاست زدایی از نظام اداری -> مبارزه با فساد مالی-اداری	۰/۳۹۲	۱۶/۳۵۸	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مقررات زدایی -> مبارزه با فساد مالی-اداری	۰/۲۹۶	۱۶/۳۶۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
پاسخگویی اجتماعی -> پاسخگویی عمومی	۰/۲۹۵	۲۱/۹۸۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
پاسخگویی سازمانی -> پاسخگویی عمومی	۰/۳۸۲	۲۳/۹۹۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
پاسخگویی سیاسی -> پاسخگویی عمومی	۰/۳۲۲	۲۵/۰۸۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
پاسخگویی قانونی -> پاسخگویی عمومی	۰/۲۹۵	۲۱/۶۵۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
آموزش اصولی -> سلامت مالی-اداری	۰/۳۲۵	۱۱/۴۶۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
تصمیم گیری متمرکز -> سلامت مالی-اداری	۰/۳۰۴	۱۰/۵۳۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
عدالت رفتاری -> سلامت مالی-اداری	۰/۴۴۳	۱۴/۲۶۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مدیریت اصولی و صحیح -> سلامت مالی-اداری	۰/۳۸۴	۱۵/۹۸۷	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رضایتمندی مشتریان -> رضایتمندی	۰/۷۵۰	۲۰/۸۳۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
رضایتمندی کارکنان -> رضایتمندی	۰/۵۲۶	۱۸/۶۸۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
استقرار دولت الکترونیک -> شفافیت سازمانی	۰/۵۲۴	۲۲/۴۱۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
اطلاع رسانی و آگاهی بخشی -> شفافیت سازمانی	۰/۴۵۱	۲۱/۶۷۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مشارکت جویی و مشارکت پذیری -> شفافیت سازمانی	۰/۳۸۵	۱۹/۶۱۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
بهبود عملکرد سازمان و کارکنان -> پیشرفت سازمانی	۰/۳۳۸	۱۶/۰۷۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
پویایی و شکوفایی -> پیشرفت سازمانی	۰/۵۱۵	۲۵/۲۲۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
کاهش هزینه ها -> پیشرفت سازمانی	۰/۴۵۶	۲۳/۷۲۷	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

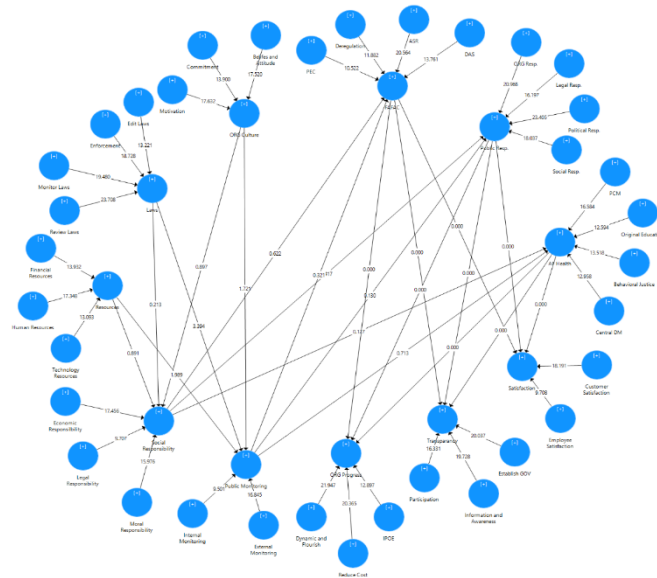
سوال ویژه دوم: روابط بین تم‌های اصلی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی، چگونه است؟

برای بررسی سوال دوم پژوهش با استفاده از تحلیل مسیر در مدل پژوهش به بررسی روابط بین تم‌های اصلی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی پرداخته شد. شکل‌های (۲) و (۳) خروجی اثرات و روابط میان هر یک از تم‌های اصلی را در حالت ضرایب استاندارد و معناداری نشان می‌دهد:

تصورپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۸۹



شکل ۲: تم‌های اصلی و فرعی در مدل نهایی در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳: تم‌های اصلی و فرعی در مدل نهایی در حالت ضرایب معناداری

داده‌های بدست آمده از تحقیق میدانی در نرم افزار SMART-PLS اجرا گردید و نتایج زیر بدست

آمد.

جدول ۷: جدول ضرایب مسیر و ضریب معنی‌داری

نتیجه	p-value	آماره t	ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
معنی‌دار است.	۰/۰۴۷	۱/۹۸۹	۰/۰۵۲	تخصیص منابع -> شکل‌گیری نظارت‌های عمومی

۹۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

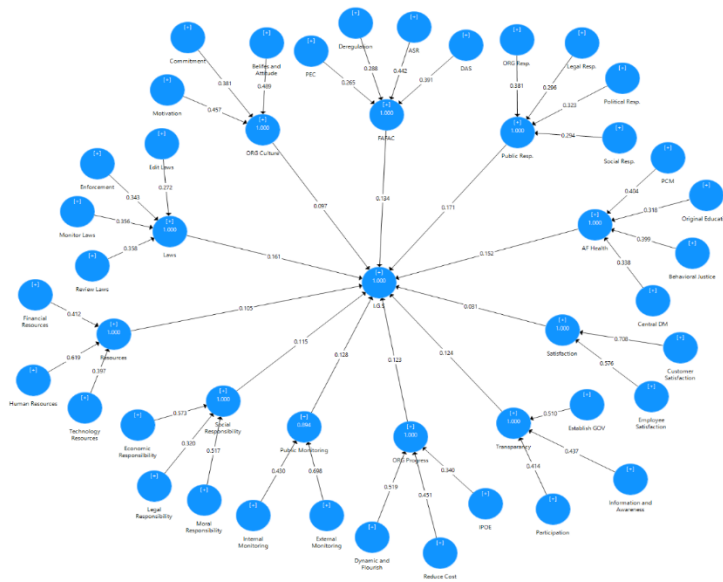
تخصیص منابع -> مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۰۰۱	۰/۸۹۱	۰/۳۷۴	معنی‌دار نیست.
سلامت مالی-اداری -> رضایتمندی	۰/۰۰۰	-	-	-
سلامت مالی-اداری -> شفافیت سازمانی	۰/۰۰۰	-	-	-
سلامت مالی-اداری -> پیشرفت سازمانی	۰/۰۰۰	-	-	-
شکل‌گیری نظارت‌های عمومی -> سلامت مالی-اداری	۰/۰۰۱	۰/۷۱۳	۰/۴۷۶	معنی‌دار نیست.
شکل‌گیری نظارت‌های عمومی -> مبارزه با فساد مالی-اداری	۰/۰۰۰	۰/۳۲۱	۰/۷۴۹	معنی‌دار نیست.
شکل‌گیری نظارت‌های عمومی -> پاسخگویی عمومی	۰/۰۰۰	۰/۱۳۰	۰/۸۹۷	معنی‌دار نیست.
فرهنگ سازمانی -> شکل‌گیری نظارت‌های عمومی	۰/۰۴۸	۱/۷۲۱	۰/۰۸۶	معنی‌دار نیست.
فرهنگ سازمانی -> مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۰۰۱	۰/۸۹۷	۰/۳۷۰	معنی‌دار نیست.
قوانین و مقررات -> شکل‌گیری نظارت‌های عمومی	۰/۱۰۳	۳/۳۹۴	۰/۰۰۱	معنی‌دار است.
قوانین و مقررات -> مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۰/۰۰۰	۰/۲۱۳	۰/۸۳۲	معنی‌دار نیست.
مبارزه با فساد مالی-اداری -> رضایتمندی	۰/۰۰۰	-	-	-
مبارزه با فساد مالی-اداری -> شفافیت سازمانی	۰/۰۰۰	-	-	-
مبارزه با فساد مالی-اداری -> پیشرفت سازمانی	۰/۰۰۰	-	-	-
مسئولیت‌پذیری اجتماعی -> مبارزه با فساد مالی-اداری	۰/۰۰۱	۰/۶۲۲	۰/۵۳۴	معنی‌دار نیست.
مسئولیت‌پذیری اجتماعی -> پاسخگویی عمومی	۰/۰۰۰	۰/۴۱۷	۰/۶۷۷	معنی‌دار نیست.
مسئولیت‌پذیری اجتماعی -> سلامت مالی-اداری	۰/۰۰۰	۰/۱۲۷		معنی‌دار نیست.
پاسخگویی عمومی -> رضایتمندی	۰/۰۰۰	-	-	-
پاسخگویی عمومی -> شفافیت سازمانی	۰/۰۰۰	-	-	-
پاسخگویی عمومی -> پیشرفت سازمانی	۰/۰۰۰	-	-	-

در جدول (۷) ضرایب مسیر استاندارد و مقادیر آماره t به‌همراه و مقدار p-value مشخص شده است.

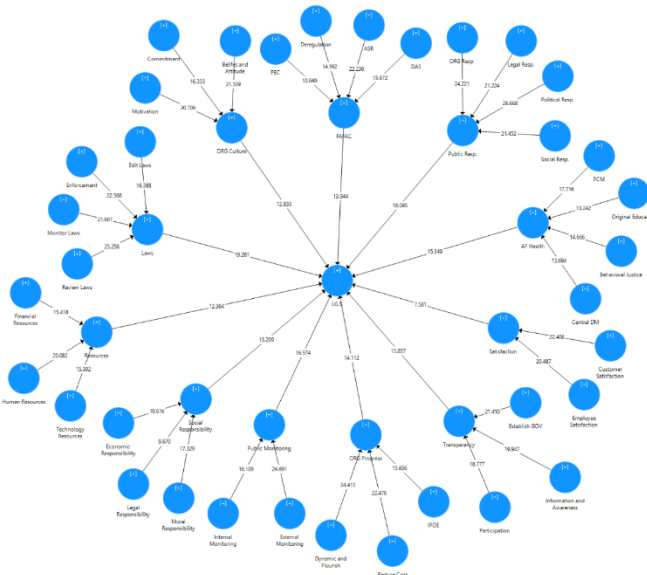
سوال اصلی: تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی، چگونه است؟

پس از بررسی سوالات فرعی به سوال اصلی، یعنی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی (بررسی مدل نهایی پژوهش)، پرداخته شد.

تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۹۱



شکل ۴: تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در حالت ضرایب استاندارد (ارائه الگو)



شکل ۵: تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در حالت معنی‌داری ضرایب (ارائه الگو)

داده‌های بدست آمده از تحقیق میدانی در نرم افزار SMART-PLS اجرا گردید و نتایج زیر بدست

آمد.

جدول ۸: جدول ضریب مسیر و ضریب معنی‌داری تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای

نتیجه	p-value	آماره t	ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
معنی‌دار است.	۰/۰۰۰۹	۱۲/۳۶۴	۰/۱۰۵	تخصیص منابع -> تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای

رضایتمندی -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۰۳۱	۷/۵۸۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
سلامت مالی-اداری -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۵۲	۱۵/۳۴۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
شفافیت سازمانی -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۲۴	۱۳/۸۳۷	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
شکل گیری نظارت های عمومی -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۲۸	۱۶/۵۷۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
فرهنگ سازمانی -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۰۹۷	۱۲/۸۳۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
قوانین و مقررات -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۶۱	۱۹/۲۶۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مبارزه با فساد مالی-اداری -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۳۴	۱۳/۹۴۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
مسئولیت پذیری اجتماعی -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۱۵	۱۳/۲۰۹	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
پاسخگویی عمومی -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۷۱	۱۸/۰۹۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.
پیشرفت سازمانی -> تصویرپردازی از دولت شیشه ای	۰/۱۲۳	۱۴/۱۱۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.

### نتیجه گیری، مقایسه نتایج و پیشنهادات

تحقیق حاضر در پی تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی بوده و با بهره‌گیری از روش‌های کیفی و کمی به سوالات پژوهش پاسخ داده شد. روش تحقیق ترکیبی و طرح تحقیق نیز از نوع طرح تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) با روش تحلیل تم (کیفی) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (کمی) است. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری " گلوله برفی " با ۲۲ نفر از مدیران و کارشناسان ارشد دستگاه‌های اجرایی، خبرگان دانشگاهی، بخش آی. تی و سازمان‌های نظارتی مصاحبه عمیق انجام گرفت. طبق نتایج بخش کیفی، مدل پارادایمی پژوهش دارای یازده تم اصلی بوده و طبق نتایج بخش کمی، تم اصلی فرهنگ سازمانی (ضریب مسیر ۰/۰۹۷، مقادیر تی ۱۲/۸۳۳ و مقدار p-value ۰/۰۰۰۹)، قوانین و مقررات (۰/۱۶۱، ۱۹/۲۶۱ و ۰/۰۰۰۹)، تخصیص منابع (۰/۱۰۵، ۱۲/۳۶۴ و ۰/۰۰۰۹)، مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۱۱۵، ۱۳/۲۰۹ و ۰/۰۰۰۹)، شکل گیری نظارت‌های عمومی (۰/۱۲۸، ۱۶/۵۷۴ و ۰/۰۰۰۹)، مبارزه با فساد مالی - اداری (۰/۱۳۴، ۱۳/۹۴۴ و ۰/۰۰۰۹)، پاسخگویی عمومی (۰/۱۷۱، ۱۸/۰۹۵ و ۰/۰۰۰۹)، سلامت مالی - اداری (۰/۱۵۲، ۱۵/۳۴۹ و ۰/۰۰۰۹)، رضایتمندی (۰/۰۳۱، ۷/۵۸۱ و ۰/۰۰۰۹)، شفافیت سازمانی (۰/۱۲۴، ۱۳/۸۳۷ و ۰/۰۰۰۹) و پیشرفت سازمانی (۰/۱۲۳، ۱۴/۱۱۲ و ۰/۰۰۰۹)، تبیین‌کننده تصویرپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای افزایش شفافیت دستگاه‌های دولتی می‌باشند.

طبق نتایج پژوهش حاضر، فرهنگ سازمانی از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات معینی فر و زرگر (۱۳۹۸)، پرواز (۱۳۹۸)، معمارزاده‌طهران و نجفی (۱۳۹۶)، پناهی فر و شمسی (۱۳۹۶)، غلبدینی و رزمجو (۱۳۹۴)، رزم آرا و یکتایار (۱۳۹۴)، گریم



ملیکویجزن، پرومسی، هونگ و ایم ۱ (۲۰۱۳) و سلیم و نیک بونتیس ۲ (۲۰۰۹) نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده‌است. طبق نتایج پژوهش حاضر، قوانین و مقررات از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات سپهرنیا و همکاران (۱۳۹۸)، معمارزاده‌طهران و نجفی (۱۳۹۶)، جلالی و اژئر (۱۳۹۵)، عابدینی و رزمجو (۱۳۹۴)، میری (۱۳۹۴) و کیم ۳ (۲۰۰۸) نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده‌است.

طبق نتایج پژوهش حاضر، تخصیص منابع از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات معینی فر و زرگر (۱۳۹۸)، پرواز (۱۳۹۸) و پناهی فر و شمسی (۱۳۹۶)، نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده‌است.

طبق نتایج پژوهش حاضر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات پرواز (۱۳۹۸)، جلالی و اژئر (۱۳۹۵) و گیسور، توماسون و ریچارد ۴ (۲۰۱۸)، نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده‌است.

طبق نتایج پژوهش حاضر، شکل‌گیری نظارت‌های عمومی از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات ظهرابی کیش و بدیسار (۱۳۹۹)، معینی فر و زرگر (۱۳۹۸)، احمدی و همکاران (۱۳۹۸)، شفیع، همتی‌نژاد و پرواز (۱۳۹۷)، بیابانی و ذوقی (۱۳۹۷)، پناهی فر و شمسی (۱۳۹۶)، عابدینی و رزمجو (۱۳۹۴)، آرشاد و خورام ۵ (۲۰۲۰)، هیلد ۶ (۲۰۱۸)، گیسور، توماسون و ریچارد (۲۰۱۸) و عبد عزیز و همکاران ۷ (۲۰۱۵)، نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده‌است.

طبق نتایج پژوهش حاضر، مبارزه با فساد اداری - مالی از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات پالیزدار و همکاران (۱۳۹۹)، ظهرابی کیش و بدیسار (۱۳۹۹)، مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، معینی فر و زرگر (۱۳۹۸)، پرواز (۱۳۹۸)، شفیع، همتی‌نژاد و پرواز (۱۳۹۷)،

---

1 Grimmelikhuijsen, Porumbescu, Hong and Im

2 Seleim and Bontis

3 Kim

4 Gissur, Thomasson and Richard

5 Arshad and Khurram

6 Heald

7 Abd azizza et al

بیابانی و ذوقی (۱۳۹۷)، درویش و عظیمی زاچکانی (۱۳۹۵)، آقاجانی (۱۳۹۵)، ثریایی و همکاران (۱۳۹۴)، عمادزاده و پورسعیدی (۱۳۹۴)، عبدالهی و توکلی جوشقانی (۱۳۹۳)، ایزری و فغانی (۱۳۹۲)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۰)، نونکو و همکاران ۱ (۲۰۱۸)، دی مینگو و مارتینز (۲۰۱۸)، ایچیوگو، ایچیوگو و آمبیتونی (۲۰۱۹)، باهر و گریمس ۲ (۲۰۱۷)، آنتوناکاس و همکاران ۳ (۲۰۱۴)، پاول و اوچرانا ۴ (۲۰۱۳) و میستری و جلال ۵ (۲۰۱۲)، نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده است.

طبق نتایج پژوهش حاضر، پاسخگویی عمومی از تم‌های اصلی تبیین کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات احمدی و همکاران (۱۳۹۸)، زکی زاده، توسلی نائینی و احمدی (۱۳۹۸)، معدنی، زرنندی و عبدالهی (۱۳۹۷)، جلالی و اژئر (۱۳۹۵)، عمادزاده و پورسعیدی (۱۳۹۴)، آرشاد و خورام (۲۰۲۰)، لویز و فونتین ۶ (۲۰۲۰)، ایچیوگو، ایچیوگو و آمبیتونی (۲۰۱۹)، بولیوار و همکاران ۷ (۲۰۱۵) و عبد عزیز و همکاران (۲۰۱۵)، نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده است.

طبق نتایج پژوهش حاضر، سلامت مالی - اداری از تم‌های اصلی تبیین کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۹۸)، معدنی، زرنندی و عبدالهی (۱۳۹۷)، معمارزاده طهران و نجفی (۱۳۹۶)، پاکدامن و منشی زاده (۱۳۹۵)، آقاجانی (۱۳۹۵) و عبد عزیز و همکاران (۲۰۱۵)، نیز به این متغیر اشاره شده و از عوامل تعیین کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای در راستای شفافیت معرفی شده است.

طبق نتایج پژوهش حاضر، رضایتمندی از تم‌های اصلی تبیین کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات معدنی، زرنندی و عبدالهی (۱۳۹۷)، احمدی، جاجرمی زاده و جعفری (۱۳۹۶)، جلالی و اژئر (۱۳۹۵)، گریملیخویجسن و همکاران (۲۰۲۰)، داگلاس و میجر ۸ (۲۰۱۶) و پارک و بلنکینسوپ ۹ (۲۰۱۱)، نیز به این متغیر اشاره شده و از نتایج توجه به رویکرد دولت شیشه‌ای شده است.

- 
- 1 Nunkoo et al
  - 2 Bauhr and Grimes
  - 3 Antonakas et al
  - 4 Pavel and Ochrana
  - 5 Mistry and Jalal
  - 6 Lopez and Fontaine
  - 7 Bolívar et al
  - 8 Douglas and Meijer
  - 9 Park and Blenkinsopp

طبق نتایج پژوهش حاضر، شفافیت سازمانی از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات درجانی و همکاران (۱۳۹۹)، پالیزدار و همکاران (۱۳۹۹)، احمدی و همکاران (۱۳۹۸)، سپهرنیا و همکاران (۱۳۹۸)، زکی‌زاده، توسلی‌نائینی و احمدی (۱۳۹۸)، دیهیم‌پور و همکاران (۱۳۹۷)، معدنی، زرنیدی و عبدالهی (۱۳۹۷)، بیلبانی و ذوقی (۱۳۹۷)، احمدی، جاجرمی‌زاده و جعفری (۱۳۹۶)، درویش و عظیمی‌زاچکانی (۱۳۹۵)، آقاجانی (۱۳۹۵)، عمادزاده و پورسعیدی (۱۳۹۴)، عبدالحسین‌زاده و ثنائی (۱۳۹۴)، ویلار (۲۰۲۰)، گریملیخویجسن و همکاران (۲۰۲۰)، آرشاد و خورام (۲۰۲۰)، نونکو و همکاران (۲۰۱۸)، آرادوتیر و هجالمارسون ۱ (۲۰۱۸)، هولند و همکاران (۲۰۱۸)، گریملیخویسن و همکاران (۲۰۱۷)، فریدریکسون (۲۰۱۷)، باهر ۲ (۲۰۱۲)، پارک و بلنکینسوپ (۲۰۱۱)، لیندست و نورین ۳ (۲۰۱۰) و کاناگارتتم ۴ (۲۰۱۰)، نیز به این متغیر اشاره شده و از نتایج توجه به رویکرد دولت شیشه‌ای شده است

طبق نتایج پژوهش حاضر، پیشرفت سازمانی از تم‌های اصلی تبیین‌کننده تصویرسازی از دولت شیشه‌ای بوده که در تحقیقات زکی‌زاده، توسلی‌نائینی و احمدی (۱۳۹۸)، اردانی و تیرگر (۱۳۹۴)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۰) و ریچارد و همکاران (۲۰۱۱) نیز به این متغیر اشاره شده و از نتایج توجه به شفافیت دستگاه‌ها معرفی شده است

بر اساس داده‌های بدست آمده و با استناد به نتایج حاصل از سوال‌های پژوهش، پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

استفاده از طرح‌های تشویقی مانند اعطاء مرخصی و یا وام‌های ضروری بمنظور تقویت احساس امنیت و تعلق کارکنان نسبت به سازمان.

یکسان بودن قوانین و مقررات موجود در سازمان برای همه، بطوریکه هر یک از مسولان سازمان، بنا به موقعیت خود، تفسیر متفاوتی از قانون برای دور زدن مقررات، نداشته باشند.

یکی از معضلات بسیاری از سازمان‌های دولتی، عدم استفاده از نیروهای دانشی و متخصص در تدوین، اجرا و ارزیابی سیاست‌های مالی، پولی و نظام بودجه‌ریزی بوده که بر روند تخصیص بودجه تأثیرات سوئی می‌گذارد.

هنوز بسیاری از ارگان های اجرایی از سیستم های مدیریت اطلاعات مناسبی استفاده نمی کنند که این امر برونند تصمیم گیری مدیران برای کنترل و رهبری منابع انسانی و غیرانسانی سازمان، تاثیر نامطلوبی می گذارد.

نظارت مدیران عالی و میانی سازمان به عدم مصرف بیهوده امکانات و اموال سازمان و عدم بهره برداری شخصی از اموال سازمان، مانند استفاده از ماشین اداره برای انجام امور شخصی و تردد با آن در سطح شهر در ساعات غیراداری.

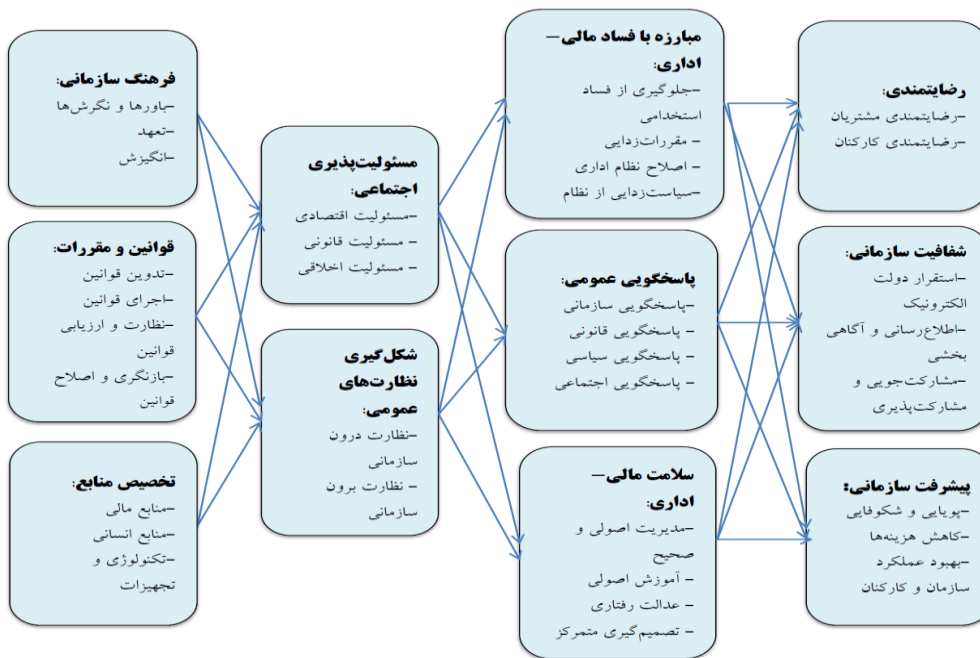
نظارت دقیق بودجه ای از سوی افراد متخصص و حرکت سازمان بسوی بودجه ریزی مبتنی بر عملکرد و حسابداری تعهدی که البته این امر در گرو دستورات عمل های بالاسری و فراهم کردن زیرساخت های لازم برای این کار است.

ارتباط معقول و مناسب بین سازمان و رسانه های جمعی و اجتماعی در محیط سازمان، بطوریکه آنان محوریت مطلوبی بر عملکرد سازمان داشته باشند و مدیران هم در نهادینه کردن نقش و جایگاه آنها در افشا و مقابله با فساد در محیط سازمان، بطور عملی اقدامات لازم را انجام دهند.

یکی از بزرگترین نمودهای وجود فساد اداری - مالی، بی عدالتی در جذب و استخدام نیروهاست، لذا استانداردهای سازی و قانونمندی شرایط جذب و تصدی مشاغل بدون ارتباطات و گردش شغلی درون سازمانی مبتنی بر شایستگی پرسنل، بسیاری از مشکلات مربوط به فساد اداری - مالی را رفع خواهد نمود.

امتیازدهی به دستگاه های اجرایی دولت بر اساس میزان رضایت مردم، این انگیزه را در بین مدیران و کارکنان سازمان های مختلف ایجاد می کند که به رتبه مناسبی دست یافته و رضایتمندی مقامات بالادست را نیز فراهم کنند، چرا که ملاک اصلی ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی، میزان رضایت اقشار مختلف جامعه از آنان است.

حرکت دولت بطرف دولت الکترونیکی و ایجاد درگاه و میز خدمت الکترونیکی در بستر سامانه یکپارچه خدمات برای ایجاد شفافیت در سازوکار خدمات ارائه شده به ارباب رجوع، موجب ارتقاء شفافیت می گردد. در نهایت با توجه به نتایج حاصله از مرحله کیفی و کمی پژوهش، الگوی زیست محیطی توسعه پایدار در صنعت گاز ایران، بشرح ذیل ارائه می گردد:



شکل ۶: تصورپردازی از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی

### فهرست منابع

- آقاجانی، رضا. (۱۳۹۵). ارتقای سلامت اداری از طریق استقرار دولت الکترونیک و افزایش شفافیت، تدبیری برای دستیابی به افق کاهش فساد در الگوی پایه پیشرفت. پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت؛ بیست و نهم و سی ام اردیبهشت ماه ۹۵.
- ابزاری مهدی و فغانی فاطمه. (۱۳۹۲). کاربرد رویکرد AHP و TOPSIS جهت الویت‌بندی عوامل موثر بر بروز فساد اداری و راه‌کارهای مقابله با آن. مجله تحقیق در عملیات و کاربردهای آن، ۱۰ (۱۰)، ۴۳-۵۷.
- احمدی، عبدالحمید؛ شجاع، رضا و بارانی مهتاب. (۱۳۹۸). اولویت بندی عوامل موثر بر پاسخگویی اجتماعی وزارت ورزش و جوانان. سومین کنگره ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت، گیلان، دانشگاه گیلان، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-ASSH03-ASSH03\\_327.html](https://www.civilica.com/Paper-ASSH03-ASSH03_327.html)
- احمدی، مهرداد؛ جاجرمی زاده، محسن و جعفری زهرا. (۱۳۹۶). تبیین تاثیر اجرای دولت الکترونیک بر شفافیت سازمانی در سازمان بیمه تامین اجتماعی شیراز. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-MANAGECONF02-MANAGECONF02\\_0142.html](https://www.civilica.com/Paper-MANAGECONF02-MANAGECONF02_0142.html)
- اردانی، علی و تیرگر هدایت. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین شفافیت سازمانی و اثربخشی سازمانی و تعلق سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهر یزد. اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران، تهران، موسسه آموزش

## ۹۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

- عالی مهر اروند، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-MCCCONF01-MCCCONF01\\_020.html](https://www.civilica.com/Paper-MCCCONF01-MCCCONF01_020.html)
- بیابانی، غلامحسین و ذوقی بهنام. (۱۳۹۷). رسانه‌ها ابزاری برای ترویج شفافیت و مقابله با فساد سیاسی و مالی، فصلنامه رسانه، ۳ (۲۳)، ۱۰۶-۸۵.
  - پاکدامن، خدانظر و منشی زاده، مسعود. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر سلامت اداری در دستگاه‌های دولتی. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-ICMAE01-ICMAE01\\_022.html](https://www.civilica.com/Paper-ICMAE01-ICMAE01_022.html)
  - پالیزدار کاظم، چیرانی ابراهیم، میر برگکار سیدمظفر و شاهرودی کامبیز. (۱۳۹۹). طراحی و آزمون مدلی جهت تبیین شفافیت اقتصادی و اعتماد ملی با تأکید بر تجارت الکترونیک. تحقیقات حسابداری و حسابرسی. ۱۲ (۴۶)، ۱۸۷-۲۰۶.
  - پرواز مریم. (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر فساد اداری و پیامدهای ناشی از آن. سومین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت، سازمان بسیج مهندسی صنعتی استان گیلان، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-NMCH03-NMCH03\\_070.html](https://www.civilica.com/Paper-NMCH03-NMCH03_070.html)
  - پناهی فر؛ زهرا و شمسی، محمدمین. (۱۳۹۶). بررسی رابطه عوامل سازمانی با فساد اداری در ادارات بیمه استان خراسان جنوبی. دومین کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی فرهنگی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-SPCONF02-SPCONF02\\_045.html](https://www.civilica.com/Paper-SPCONF02-SPCONF02_045.html)
  - ثریایی، علی؛ پورنیازی، غلامعلی؛ جعفری، موسی و لاهیجانی، فاطمه. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر فساد اداری و روش‌های مقابله با آن با استفاده از تکنیک TOPSIS. ارلئه شده در کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
  - جلالی، محمد و اثر، زهرا. (۱۳۹۵). پاسخگویی دولت: جایگاه، ارکان و پیش‌شرطها. پژوهش‌های حقوق تطبیقی، ۱ (۲۰)، ۴۳-۲۱.
  - جمالی قاسمعلی؛ نرگسیان عباس و پیران نژاد علی. (۱۳۹۶). ارزیابی شفافیت پورتال سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: وزارتخانه‌های ایران). مدیریت دولتی. ۹ (۱)، ۶۱-۸۴.
  - درویش، حسن و عظیمی، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی. مجله مدیریت دولتی. ۸ (۱)، ۱۵۳-۱۶۶.
  - دریجانی، میترا؛ دلیر، حمید و احمدی موسوی، سید مهدی. (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی اصل شفافیت در قلمرو قانون‌گذاری کیفری ایران ارتباط آن با حکمرانی خوب. فصلنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران. ۳ (۱)، ۱۷۵-۲۱۰.
  - دیهیم‌پور، مهدی و میاننداری، کمال. (۱۳۹۶). بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری‌های غرب مازندران). مدیریت سرمایه اجتماعی. ۴ (۲)، ۲۸۳-۳۰۷.
  - رزم آرا، طه؛ یکتایار، مظفر؛ نظر ویسی، حامد و عبدی، سعید. (۱۳۹۴). فساد اداری در سازمان‌های ورزشی: عوامل موثر بر پیدایش، گسترش و راه‌های کنترل آن (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان استان کردستان). اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش، چابهار، دانشگاه بین‌المللی چابهار، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [http://www.civilica.com/Paper-IUCSPORT01-IUCSPORT01\\_094.html](http://www.civilica.com/Paper-IUCSPORT01-IUCSPORT01_094.html)
  - زکی‌زاده، عصمت؛ توسلی نائینی، منوچهر و احمدی، محمدصادق. (۱۳۹۸). تبیین اصول شفاف سازی و آزادی اطلاعات به عنوان مولفه‌های حکمرانی مطلوب در پرتو نظام حقوقی حاکم بر قراردادهای دولت، حقوق خصوصی و کیفری. ۱۵ (۳۹)، ۸۱-۱۰۲.

تصویربرداری از دولت شیشه‌ای در راستای ارتقاء رضایتمندی، شفافیت و پیشرفت دستگاه‌های اجرایی دولتی □ ۹۹

- سپهرنیا رویا؛ البرزی محمود؛ کرمانشاه علی و آذر عادل. (۱۳۹۸). الگوی خلاقانه شفافیت حکمرانی خوب برای سازمان‌های سیاستگذار در ایران. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی ۹ (۲)، قلیل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-JR\\_BPJ-JR\\_BPJ-9-2\\_004.html](https://www.civilica.com/Paper-JR_BPJ-JR_BPJ-9-2_004.html)
- شفیعی، شهرام؛ همتی‌نژاد، مهرعلی و پرواز، یوسف. (۱۳۹۷). تبیین اثر عوامل سازمانی و مدیریتی بر بروز فساد اداری مالی در سازمان‌های ورزشی (مطالعه موردی استان گیلان). فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش. ۷ (۱ پیاپی ۱۳). ۱۰۹-۱۲۵.
- ظهراهی کیش، موسی و بدیسار، سید ناصرالدین. (۱۳۹۹). نقش سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی رهبری در پیشگیری از فساد اداری، نخستین کنفرانس ملی حقوق، فقه و فرهنگ، شیراز، دانشگاه پیام نور استان فارس-مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متاننا)، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-LAWJC01-LAWJC01\\_301.html](https://www.civilica.com/Paper-LAWJC01-LAWJC01_301.html)
- عابدینی، مهنوش و رزمجو زهرا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر فساد مالی- اداری کارکنان سازمان امور مالیاتی، اولین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [http://www.civilica.com/Paper-EMCONF01-EMCONF01\\_146.html](http://www.civilica.com/Paper-EMCONF01-EMCONF01_146.html)
- عبدالرحمن‌زاده، محمد و ثنائی، مهدی. (۱۳۹۴). تبیین مفهوم و کاربرد شفافیت در عرصه حکمرانی و اداره امور دولتی، نخستین کنفرانس ملی مدیریت دولتی ایران. تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-CIPA01-CIPA01\\_013.html](https://www.civilica.com/Paper-CIPA01-CIPA01_013.html)
- عبدالهی، علی و توکلی‌جوشقانی، نازنین. (۱۳۹۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در شفاف سازی و کاهش فساد سازمان های دولتی. چشم‌انداز مدیریت دولتی. ۵ (۱۸). ۷۳-۹۱.
- عمادزاده، مصطفی و پورسعیدی، زینب. (۱۳۹۴). رابطه نظارت الکترونیکی در کاهش فساد اداری از طریق افزایش شفافیت، بهبود پاسخ‌گویی و ارتقاء اعتماد و درستی. کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [http://www.civilica.com/Paper-MSECONF01-MSECONF01\\_238.html](http://www.civilica.com/Paper-MSECONF01-MSECONF01_238.html)
- مرادی، معصومه؛ شمشیریان، غلامرضا و کهنسال، فریبا. (۱۳۹۸). نقش عوامل مدیریتی و سازمانی در فساد اداری - مالی در سازمان‌های دولتی، کنفرانس ملی ایده‌های نوین و پژوهش‌های کاربردی در علوم انسانی، رشت، سازمان بسیج مهندسی صنعتی استان گیلان، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-INPE01-INPE01\\_048.html](https://www.civilica.com/Paper-INPE01-INPE01_048.html)
- معدنی، جواد؛ زرنندی، سعید و عبدالهی، محمدرضا. (۱۳۹۷). تحلیل تاثیر پاسخگویی عمومی بر ختمش‌ای ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی. فصلنامه ختمش‌ای گذاری عمومی در مدیریت. ۹ (۳۰). ۲۱-۴۱.
- معمارزاده طهران، غلامرضا و نجفی، مهناز. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری. مجله مدیریت توسعه و تحول. ۳۰، ۴۸-۴۱.
- معینی فر، محمد و زرگر سیدمحمد. (۱۳۹۸). ارزیابی عوامل موثر بر ایجاد فساد اداری- مالی در سازمان‌ها. چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تاکید بر بازاریابی منطقه ای و جهانی، تهران - دانشگاه شهید بهشتی، دبیرخانه دائمی کنفرانس، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی: [https://www.civilica.com/Paper-ACONF04-ACONF04\\_087.html](https://www.civilica.com/Paper-ACONF04-ACONF04_087.html)
- میاندراری کمال، دهبیم پور، مهدی؛ نجاری رضا و عابدی جعفری حسن. (۱۳۹۷). طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی. فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی. ۵ (۱ پیاپی ۱۲). ۹۵-۱۱۰.

۱۰۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

- میری علی. (۱۳۹۴). عوامل سازمانی و مدیریتی موثر بر فساد اداری - مالی در سازمانهای دولتی. کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متان)، قابل دسترسی در سامانه الکترونیکی:  
[http://www.civilica.com/Paper-NCMO01-NCMO01\\_095.html](http://www.civilica.com/Paper-NCMO01-NCMO01_095.html)
- Abd A, Mohamad A; Ab Rahmanb, H; Alam, Md. Mahmudul; S, J. (2015). Enhancement of the Accountability of Public Sectors through Integrity System, Internal Control System and Leadership Practices: A Review Study. 7th INTERNATIONAL CONFERENCE ON FINANCIAL CRIMINOLOGY 2015 13-14 April 2015, Wadham College, Oxford, United Kingdom. *Procedia Economics and Finance*. 28 (2015) 163 – 169.
- Antonakas Nikolaos P., Ioannis S, Nikolaos K. (2014). The organizational structure of the public service and its role on the level of corruption: The case of Greek Tax Administration. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 148 ( 2014 ) 494 – 500.
- Aradottir E S, Hjalmarsson P. (2018), CarFix- Public Engagement and Transparency. *Energy Procedia*. 146(2018). 115-120.
- Arshad S, Khurram S. (2020). Can government's presence on social media stimulate citizens' online political participation? Investigating the influence of transparency, trust, and responsiveness. *Government Information Quarterly* 37 (2020) 101486.
- Bauhr, M. (2012). Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy and the Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*. 12(4), 9-29.
- Bauhr M, Grimes M, (2017), Transparency to curb corruption? Concepts, measures and empirical merit, *Crime Law Soc Change*. (2017) 68:431–458.
- Bolívar, Manuel Pedro R; Navarro Galera, A, Alcaide Muñoz, L. (2015). Governance, transparency and accountability: An international comparison, *Journal of Policy Modeling*. 37(1). 136–174.
- De Mingo A C, Martínez A C. (2018). Improving records management to promote transparency and prevent corruption. *International Journal of Information Management*. 38(1). 256–261.
- Douglas S, Meijer A. (2016). Transparency and Public Value—Analyzing the Transparency Practices and Value Creation of Public Utilities, *International Journal of Public Administration*. 39(12). 940-951.
- Ejiogu A, Ejiogu C, Ambituuni A. (2019). The dark side of transparency: Does the Nigeria extractive industries transparency initiative help or hinder accountability and corruption control? *Journal of The British Accounting Review*. 51(5). 1-45.
- Fredriksson A (2017). Location-allocation of public services – Citizen access, transparency and measurement. A method and evidence from Brazil and Sweden. *Socio-Economic Planning Sciences*. 59(2017). 1-12.
- Gissur Ó. Erlingsson , , Anna Thomasson , , Richard Öhrvall , (2018), Issues on Transparency, Accountability and Control in Hybrid organisations: The Case of Enterprises Owned by Local Government, in Andrea Bonomi Savignon , Luca Gnan , Alessandro Hinna , Fabio Monteduro (ed.) *Hybridity in the Governance and Delivery of Public Services (Studies in Public and Non-Profit Governance, Volume 7)* Emerald Publishing Limited. 31 – 52.
- Grimmelikhuijsen S G. Piotrowski Suzanne J., Van Ryzin Gregg G. (2020). Latent transparency and trust in government: Unexpected findings from two survey experiments. *Government Information Quarterly* 37 (2020) 101497.
- Grimmelikhuijsen, S., Porumbescu, G., Hong, B., & Im, T. (2013). The effect of transparency on trust in government: A cross-national comparative experiment. *Public Administration Review*, 73(4), 575-586.
- Grimmelikhuijsen, S.G., U. Weske, R. Bouwman and L. Tummers, (2017). Public Sector Transparency. In: O. James, S. Jilke and G. Van Ryzin (eds.) *Experiments in Public Management Research. Challenges and Contributions* (pp. 291-312). Cambridge University Press
- Heald D. (2018). Transparency-generated trust: The problematic theorization of public audit, *Financial Acc & Man*. 2018(34). 317–335.