

طراحی الگوی شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی

محمد امین جمشیدیان^۱، ناصر میرسپاسی^{۲*}، کرم اله دانش‌فرد^۳

^۱دانش آموخته دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۳استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: اسفند ۱۳۹۹، اصلاحیه: اردیبهشت ۱۴۰۰، پذیرش: خرداد ۱۴۰۰

چکیده

دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای بقا به دنبال ابزارهای نوین باشند. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تامین اهداف یاری می‌کند شفافیت سازمانی است. شفافیت سازمانی نقش موثری در بهبود و توسعه امور سازمان‌ها در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و پیش‌نیاز عملکرد موثر سازمان دارد. این پژوهش به دنبال ارائه الگوی شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی بود. پژوهش حاضر ابتدا در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون و شبکه مضامین آتراید و استرلینگ (۲۰۰۱) صورت گرفته است. مشارکت‌کنندگان بالقوه اعضای هیئت علمی دانشگاه و کارشناسان می‌باشند. در این پژوهش با ۸ نفر از متخصصان اداری و دانشگاهی با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی بر مبنای اشباع‌نظر، مصاحبه‌هایی صورت پذیرفت. در بخش کمی تحقیق نیز برای ارزیابی مدل استخراج شده از بخش کیفی با استفاده از روش پیمایشی توصیفی، مدل با استفاده از ابزار پرسشنامه مبتنی بر طیف لیکرت مورد ارزیابی قرار گرفت. جامعه آماری مدیران سازمان‌های دولتی در شهر اراک می‌باشند. در این بخش، به دلیل محدود بودن جامعه و عدم نیاز به نمونه‌گیری، کل جامعه مورد سرشماری قرار گرفت. الگوی شفافیت سازمانی در قالب ۲ مضمون فراگیر، ۱۱ مضمون سازمان-دهنده و ۵۲ مضمون پایه ارائه گردید. مضامین فراگیر شفافیت سازمانی شامل دو مضمون سازمانی و محیطی است. در مرحله ارزیابی مدل، نتایج به دست آمده از آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که میانگین شاخص‌های پنج‌گانه از حد وسط میانگین جامعه (۳) بالاتر است و آزمون t با سطح معنی‌دار پایین‌تر از ۰/۰۵ معنادار است (p.value = ۰/۰۰۰۱). بنابراین یافته‌ها نشان داد که الگوی شفافیت سازمانی از جامعیت، سادگی و سهولت، صحت، قابلیت کاربردی بودن و از نوآوری لازم برخوردار است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت شفافیت سازمانی از طریق عوامل ساختاری، فرهنگی، رفتاری، اهداف سازمانی و راهبردهای سازمان در بعد سازمانی و عوامل قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی در بعد محیطی برقرار و تحقق خواهد یافت.

واژه‌های اصلی: شفافیت سازمانی، فساد اداری، تحلیل مضمون

۱- مقدمه

صورت فرصت ارتکاب فساد محدود می‌شود و اعمال قانونی مسئولین، از لحاظ کیفی نیز به طور مطلوب انجام خواهد شد. با وجود آنکه در کشور ما به موضوع شفافیت کم پرداخته شده است و قوانین و مقررات این حوزه کاستی‌هایی دارد، اما همین میزان نیز از سوی مجریان مورد غفلت واقع شده است [۸]. قوانین مصوب و اقدامات صورت گرفته برای برقراری شفافیت سازمانی تاکنون چندان نتیجه بخش نبوده و گواه آن، رتبه و جایگاه نامطلوب ایران در شاخص ادراک فساد طی سالیان اخیر است؛ به گونه‌ای که سال ۲۰۱۹ جایگاه ایران در این شاخص بین ۱۸۰ کشور، ۱۴۶ و امتیاز آن ۲۶ بوده است که از میزان زیاد فساد ادراک شده در ایران حکایت می‌کند [۱]. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی شفافیت سازمانی است.

شفافیت سازمانی از مفاهیم مهم مدیریت سازمان‌ها به شمار می‌رود که در یک فضای باز سازمانی و همکاری سالم و صادقانه مورد نیاز هر ذی‌نفعی است که با یک سازمان در تعامل قرار می‌گیرد تا موارد مورد نیاز خود را به طور شفاف از سازمان دریابد. شفافیت از لحاظ لغوی، به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد، است. مفهوم اصلی شفافیت در سازمان‌ها بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد. همانطور که بیان شد یکی از موارد مهم شفافیت، امکان دسترسی به اطلاعات است که می‌تواند مردم را همواره از مسائل و امور تاثیر گذار بر سرنوشت خود آگاه نماید. این امر سبب افزایش نظارت-های مردمی بر رفتارها و تصمیم‌های کارگزاران بخش دولتی شده و بدین

*Nassermirsepasi@yahoo.com

در سازمان‌ها ضروری است و بر این اساس وی شفافیت را مفهومی معرفی کرد که سه عنصر مهم را در بر دارد:

- اطلاعاتی که درست، ضروری و مفید باشند.

- مشارکت فعالانه ذینفعان در تشخیص اطلاعاتی که به آنها نیاز دارند.

- گزارش‌های صحیح و حقیقی از فعالیت‌ها و خط‌مشی‌های سازمان در جهت پاسخگویی به ذینفعان [۲۵].

راولینز در مطالعات تکمیلی خود، متوجه شد که چهار عامل اصلی بر شفافیت سازمانی اثرگذار هستند که عبارتند از: اطلاعات ضروری، مشارکت، پاسخگویی و پنهان‌کاری^۴ (ضد صداقت و شفافیت).

اطلاعات ضروری: سازمان‌های شفاف باید اطلاعات مورد نیاز ذینفعانشان (درونی و بیرونی) را در اختیار آنها قرار دهند تا ذینفعان بتوانند تصمیماتی آگاهانه اتخاذ نمایند. این امر بدان معنی است که سازمان‌های شفاف باید تمامی اطلاعات سازمانی را که از نظر قانونی، قابل افشاء شدن هستند، به اطلاع عموم برسانند. آنچه در این بین دارای اهمیت است توجه به این نکته است که همواره افشاء میزان زیادی از اطلاعات به معنی شفافیت بیشتر نیست. چرا که اغلب در دسترس قرار دادن اطلاعات زیاد، منجر به درک کمتر اطلاعات افشاء شده گشته و اعتماد کمتر ذینفعان را در پی خواهد داشت.

مشارکت: از ذینفعان باید خواسته شود که در مشخص نمودن اطلاعاتی که به آنها نیاز دارند، با سازمان مشارکت نمایند. می‌توان گفت شفافیت فقط به معنی در دسترس قرار دادن اطلاعات نیست بلکه مشارکت فعالانه ذینفعان در جهت کسب و توزیع اطلاعات و نتیجتاً ایجاد دانش، از ملزومات شفافیت سازمانی است.

پاسخگویی: همان طور که می‌دانیم شفافیت نیازمند پاسخگویی است. سازمان‌های شفاف در برابر ذینفعانشان، در قبال فعالیت‌ها و تصمیمات خود پاسخگو هستند. به نظر می‌رسد که پاسخگویی در برابر رفتار و گفتار، افراد را وا می‌دارد که درباره تصمیمات و عملکرد خود بیشتر تفکر کنند، چرا که از آنها انتظار می‌رود بتوانند موارد مذکور را به خوبی توجیه سازند. پنهان‌کاری و اختفا: به معنای تسهیم بخش خاصی از اطلاعات و یا افشاء نمودن اطلاعات فقط در زمان‌هایی که به آنها نیاز است، می‌باشد. این فاکتور بر خلاف عناصر مذکور عملی است که بالا بودن میزان آن در سازمان، نشان دهنده میزان شفافیت پایین سازمان است. نهایتاً راولینز عنوان داشت که برای اندازه‌گیری شفافیت موجود در سازمان‌ها می‌توان به این چهار عنصر تکیه نمود. بدین منظور وی برای اندازه‌گیری هر کدام از ابعاد مذکور، بررسی عناصری خاص را ضروری دانست، که می‌توان این عناصر را به صورت ذیل دسته‌بندی کرد:

بعد اطلاعات: عناصر مورد بررسی عبارتند از مرتبط بودن، صحت داشتن، کامل بودن، متعبر بودن، مورد تأیید بودن اطلاعات
بعد مشارکت: عناصر مورد بررسی عبارتند از دریافت بازخور، ارائه اطلاعات تفصیلی و جزء به جزء و سهولت در دستیابی به اطلاعات

آمار و اطلاعات و نتایج یافته‌های تحقیقات و نظرسنجی‌های ملی و خصوصاً بین‌المللی از جمله سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی به رغم داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه‌ی فساد از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست [۱۷] این امر نشان دهنده ضرورت انجام اقدامات و سیاست‌گذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است. تبیین جامعه‌عاری از فساد در سال‌های اخیر مورد تأکید عالی‌ترین مقامات، سند چشم‌انداز و برخی از قوانین و مصوبات کشورمان بوده است. با توجه به نقش کلیدی شفافیت در مقابله با فساد اداری، پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه شفافیت سازمانی به ندرت ابعاد و مولفه‌های شفافیت سازمانی را در بعد سازمانی و محیطی مورد مطالعه و بررسی قرار دادند و اغلب آنها در سازمان‌های صنعتی و حول محور بازار، اقتصاد و تجارت و اساساً با تمرکز بر ابعاد شفافیت مالی بوده است. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا به ارائه الگوی شفافیت سازمانی بپردازد و به این طریق راهکارهایی را برای برقراری شفافیت سازمانی در مقابله با فساد اداری ارائه داده و به دانش موجود در این زمینه بیافزاید. طبیعی است انجام چنین مطالعه‌ای با افزودن به دانش موجود در زمینه‌ی متغیرهای مورد نظر می‌تواند رهیافت‌های مفیدی را در اختیار مدیران نمونه مورد مطالعه قرار دهد که چنین مطالعه‌ای در نوع خود جدید و کم سابقه می‌باشد.

۲- ادبیات و پیشینه نظری پژوهش

۲-۱ شفافیت سازمانی

شفافیت از موضوعاتی است که امروزه توجه اندیشمندان بسیاری را به خود جلب کرده است. واژه شفافیت برگرفته از واژه لاتین (transparentem) می‌باشد. شفافیت از لحاظ لنوی، به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد، است. به اعتقاد لیندستد و نارین، مفهوم شفافیت بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد. یک سازمان شفاف سازمانی است که افراد درون و برون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان درباره اقدامات و فرایندهای آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند. ایده اصلی شفافیت سازمانی از نظری اصیل- وکیل نشأت گرفته و یکی از ابزارهای در دست اصیل برای کنترل وکیل است [۲۲].

بالکین (۱۹۹۹) در گونه شناسی خود، سه نوع شفافیت را باز می‌شناسد. از نظر وی در سازمان‌ها سه نوع شفافیت ممکن است وجود داشته باشد که عبارتند از: شفافیت اطلاعاتی^۱، شفافیت مشارکتی^۲ و شفافیت پاسخگویی^۳. به عقیده وی هر کدام از انواع یاد شده با یکدیگر متفاوت هستند. بدنبال یافته‌های بالکین، راولینز (۲۰۰۶) چنین اظهار داشت که به منظور ایجاد، حفظ و افزایش سطح اعتماد ذینفعان سازمان، حضور هر سه نوع شفافیت

1. Informational Transparency
2. Participatory Transparency
3. Accountability Transparency

4. Secrecy

عملکرد آنها مؤثر است [۱۸]. هلند، کروس، پرونچر و سلتزر^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش گزارش کردند که شفافیت سازمانی با پیامدهای مثبتی چون اعتماد، پیشرفت، اعتبار و پاسخگویی معتبر همراه است [۱۶].

دیمنت و توساتو^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش نشان دادند اجرای سیاست‌های نظارتی مؤثر، قوانین مناسب، شفافیت سیاسی و بروکراسی و دیگر اقدامات مؤثر ضد فساد می‌تواند به کاهش فساد کمک کند [۱۵]. کلارک، آدرن و پندلتون^۴ (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند عناصر اصلی شفافیت سازمانی عبارتند از: دسترسی به اطلاعات کامل، به روز، صحیح و مشارکت عمومی افراد در تصمیم‌گیری و دسترسی به نتایج [۱۳]. باهر و نسیتروسی (۲۰۱۲) در پژوهش خود قانونگذاری و قانونمندی دولت را عاملی مهم و تعیین کننده در کاهش فساد اداری مطرح کردند [۱۰]. همچنین برتوت، جاگر و گریمز^۵ (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند توسعه دولت الکترونیک و استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی می‌تواند در برقراری شفافیت سازمانی و مبارزه با فساد نقش مهمی را ایفا کند [۱۱]. پاتک، نر، رحمان، اسمیت و آگرول^۶ (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان دادند دولت الکترونیکی می‌تواند شفافیت بیشتری را با هدف کاهش فساد ایجاد کند [۲۳]. بلامگرن و ساندن^۷ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود نشان دادند آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی نقش بسزایی در برقراری شفافیت دارد [۱۲]. کوهلمن^۸ (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان داد که سطح سواد و تحصیلات و حقوق و دستمزد کارکنان در کاهش فساد اداری تأثیرگذار است [۲۰]. همچنین راولینز (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان داد چهار عامل اصلی بر شفافیت سازمانی اثرگذار هستند که عبارتند از: اطلاعات ضروری، مشارکت، پاسخگویی و پنهان کاری (ضد صداقت و شفافیت) [۲۵]. لیندستد و نارین (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان شفافیت علیه فساد نشان دادند که آزادی بیان، مطبوعات و رسانه‌ها در برقراری شفافیت و مقابله با فساد مهم و تأثیرگذارند [۲۲].

آرمسترانگ (۲۰۰۵) نشان داد ترویج ارزش‌های اخلاقی و ایجاد اعتماد در سازمان در برقراری شفافیت و سلامت سازمانی تأثیر بسزایی دارند [۹]. پولانای (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان داد تناسب بین اختیار و مسئولیت، امنیت شغلی و عدالت در استخدام می‌تواند به ارتقاء سلامت اداری کمک کند [۲۴]. علاوه بر این کریگر و هانسون^۹ (۱۹۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که ترویج ارزش‌های اخلاقی در سلامت سازمانی مؤثر است [۱۹]. استپن هارست و لانگست^{۱۰} (۱۹۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که نظام سلامت ملی شامل هشت رکن اصلی است. آنها معتقدند است اگر این ارکان را مردم پایش کنند و دچار ضعف نشوند نظام سلامت ملی شکل خواهد گرفت. این ارکان شامل: اراده سیاسی، اصلاحات اداری، نهادهای نظارتی، مجلس، آگاهی عمومی، قوه قضائیه،

بعد پاسخگویی: عنصر مورد بررسی عبارت است از میزان پوشش اطلاعات تسهیم شده (آیا اطلاعات افشاء شده، تمام جنبه‌ها و مسائل سازمانی را در بر می‌گیرد؟).

بعد اختفا و پنهان کاری: عناصر مورد بررسی عبارتند از میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه داشتن اطلاعات و میزان صداقت در سازمان. تحلیل موارد فوق و جمع بندی آنها، این امکان را برای ذینفعان فراهم می‌سازد تا بتوانند به شیوه ای اثربخش، شفافیت سازمان مورد نظرشان را مشخص نمایند [۲۵].

۲-۲ پیشینه تجربی پژوهش

دیپیم پور، میانداری، نجاری و عابدی جعفری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی از طریق مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده بنیاد در حوزه شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی و آموزشی پرداخت. مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهبردها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردها را نشان می‌دهد [۳]. علاوه بر این، صحرایی، بابکی‌راد و رضایی‌فر (۱۳۹۷) در پژوهش خود ۲۳ عامل مؤثر و ۱۱ عامل بازدارنده بر شفافیت سازمانی را نشان دادند که توسط خبرگان به چهار دسته تقسیم شدند: عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و عوامل فراسازمانی [۵]. علوی، فقیه‌هی، موسی‌خانی و نجف‌بیگی (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند برقراری دموکراسی و بهبود کیفیت بوروکراسی، فساد را در بازه زمانی مطالعه کاهش داده، ولی کاهش اندازه دولت، کاهش درآمدهای نفتی و افزایش حاکمیت قانون و افزایش توسعه انسانی، در طی این مدت، بر کاهش فساد اداری مؤثر نبوده است [۶]. کاشف، تقوایی‌یزدی و نیازآذری (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که شفافیت سازمانی دارای چهار بعد مدیریتی، مالی، ساختاری و فناورانه است و میان شفافیت سازمانی و توانمندسازی مدیران و ابعاد آنها رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد [۷]. رهنورد و مومن کاشانی (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی می‌تواند در دسترسی به اطلاعات و برقراری شفافیت مؤثر باشد [۴]. همچنین جعفری (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان داد که دولت الکترونیک بر سلامت اداری تأثیر معناداری دارد، دولت الکترونیک بر شفافیت سازمانی تأثیر معناداری دارد، شفافیت سازمانی بر سلامت اداری تأثیر معناداری دارد و نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی میان رابطه اجرای دولت الکترونیک و سلامت سازمانی مورد تأیید می‌باشد [۲].

اسلام و همکاران^۱ (۲۰۱۹) در پژوهش خود معتقدند که صداقت و شایستگی کارکنان و مقامات دولتی از پیش شرط‌های ضروری مدیریت دولتی کارآمد و قابل اتکاست و شخصیت و اخلاق آنها از مؤثرترین عوامل در میزان سلامت اداری سازمان‌ها محسوب می‌شود. همچنین معتقدند نحوه جذب، ترفیع و جبران خدمت بوروکرات‌ها به شدت بر کیفیت

2. Holland, Krause, Provencher and Seltzer

3. Dimant and Tosato

4. Clark, Ardron and Pendleton

5. Bertot, Jaeger and Grimes

6. Pathak, Naz, Rahman, Smith, and Agarwal

7. Blomgren and Sunden

8. Kuhlmann

9. Kriger and Hanson

10. Staphenurst and Langseth

1. Islam and et al

برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از روش پایایی بازآزمایی و روش توافق درون موضوعی استفاده شده است. برای محاسبه پایایی باز آزمون، سه مصاحبه انتخاب شد و با فاصله دو هفته پس از کدگذاری اولیه، پایایی باز آزمون مصاحبه‌های انجام شده، ۸۴ درصد به دست آمد که چون از ۶۰ درصد بیشتر است، پایایی مصاحبه‌ها تأیید می‌شود. همچنین برای محاسبه پایایی مصاحبه به روش توافق درون موضوعی، از یک دانشجوی مقطع دکتری درخواست شد که به عنوان پژوهشگر همکار، سه مصاحبه را کدگذاری کند. پایایی مصاحبه‌ها به روش توافق درون موضوعی در این تحقیق برابر با ۸۱ درصد بود و با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری تأیید می‌شود و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه‌ها مطلوب است [۲۱].

در پژوهش حاضر برای اعتبارسنجی یافته‌ها از چهار معیار گوبا و لینکلن^۲ (۱۹۸۵)، شامل اعتبارپذیری، تعمیم‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری، استفاده شده است [۱۴]. برای ارزیابی اعتبارپذیری نیز، از روش بازخور اعضا استفاده شده است؛ به گونه‌ای که نتایج و یافته‌های پژوهش در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و آنها صحت یافته‌ها و تفسیرها را تأیید کردند. برای ارزیابی تعمیم‌پذیری، پژوهشگران به شرح فرایند پژوهش از نمونه‌گیری تا تفسیر یافته‌ها پرداخته و نمونه‌ای از متن مصاحبه‌ها را به عنوان مصادیقی ارائه کردند، به نحوی که خواننده بتواند انتقال‌پذیری آن را ارزیابی کند. همچنین برای بررسی اطمینان‌پذیری از نتایج، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها تحت نظارت چند تن از اساتید حوزه مدیریت انجام گرفت و در نهایت برای ارزیابی تأییدپذیری نتایج، یافته‌های پژوهش در اختیار اساتید مذکور قرار داده شد و توسط ایشان به تأیید رسید.

رسانه‌ها و بخش خصوصی است. همچنین آنها معتقدند ارکان نظام سلامت ملی همانند ستون‌هایی هستند که ایجاد توسعه پایدار، حاکمیت قانون و کیفیت زندگی به آنها بستگی دارد [۲۶].

با بررسی ادبیات می‌توان دریافت اکثر پژوهش‌ها به شفافیت سازمانی اغلب نگاهی درون سازمانی داشته‌اند و عوامل محیطی را مورد بررسی قرار نداده‌اند که به دلیل شکاف تحقیقاتی موجود در پژوهش حاضر بدان پرداخته شده است. از سوی دیگر، اکثر پژوهش‌های موجود در حوزه شفافیت سازمانی به لحاظ روش‌شناسی، در قالب رویکردهای کمی انجام شده‌اند و جای خالی پژوهش‌های کیفی، مشهود است که پژوهش حاضر با رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی)، به سهم‌افزایی در ادبیات موجود پرداخته است. نوآوری این پژوهش نسبت به سایر پژوهش‌ها به خصوص پژوهش دیهیم پور و همکاران (۱۳۹۷) طراحی الگوی شفافیت سازمانی با روش پژوهشی متفاوت است. بنابراین با توجه این موارد؛ در پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگویی دقیق و جامع از شفافیت سازمانی هستیم.

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون و شبکه مضامین با استفاده از رویکرد آتراید- استرلینگ^۱ (۲۰۰۱) در سه سطح مضامین فراگیر، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه صورت گرفته است. مشارکت‌کنندگان بالقوه اعضای هیئت علمی دانشگاه بودند که با سازمان‌های دولتی در ارتباط و دارای سوابق پژوهشی همچون تالیف کتاب یا مقاله مرتبط با موضوع شفافیت سازمانی و سلامت اداری بودند و همچنین کارشناسان خبره که دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار در سازمان‌های دولتی و از تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر برخوردار بوده و در پست‌های مدیریتی مشغول انجام وظیفه می‌باشند. پس از انجام ۸ مصاحبه با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که کدها به حد اشباع نظری رسیده‌اند؛ بدین معنا که پاسخ‌ها تکراری شده و داده جدیدی یافت نشد. پیش از انجام مصاحبه‌ها جهت رعایت مسائل اخلاقی در ارتباط با ضبط مصاحبه کسب اجازه گردید و همچنین این اطمینان داده شد که اسامی مصاحبه‌شوندگان مطرح نخواهد شد و محرمانه باقی خواهد ماند. به طور میانگین انجام هر مصاحبه حدود یک ساعت به طول انجامید. سوالات مطرح شده در مصاحبه به شرح زیر بودند:

۱. در بعد سازمانی، چه عوامل مؤثری موجب می‌شوند که شفافیت سازمانی ارتقاء یابند؟
۲. در بعد محیطی، چه عوامل مؤثری موجب می‌شوند که شفافیت سازمانی ارتقاء یابد؟
۳. شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی با چه محدودیت‌هایی مواجه‌اند؟
۴. الگوی شفافیت سازمانی چگونه است؟

2. Guba and Lincoln

1. Attride-Stirling

جدول (۱): ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش

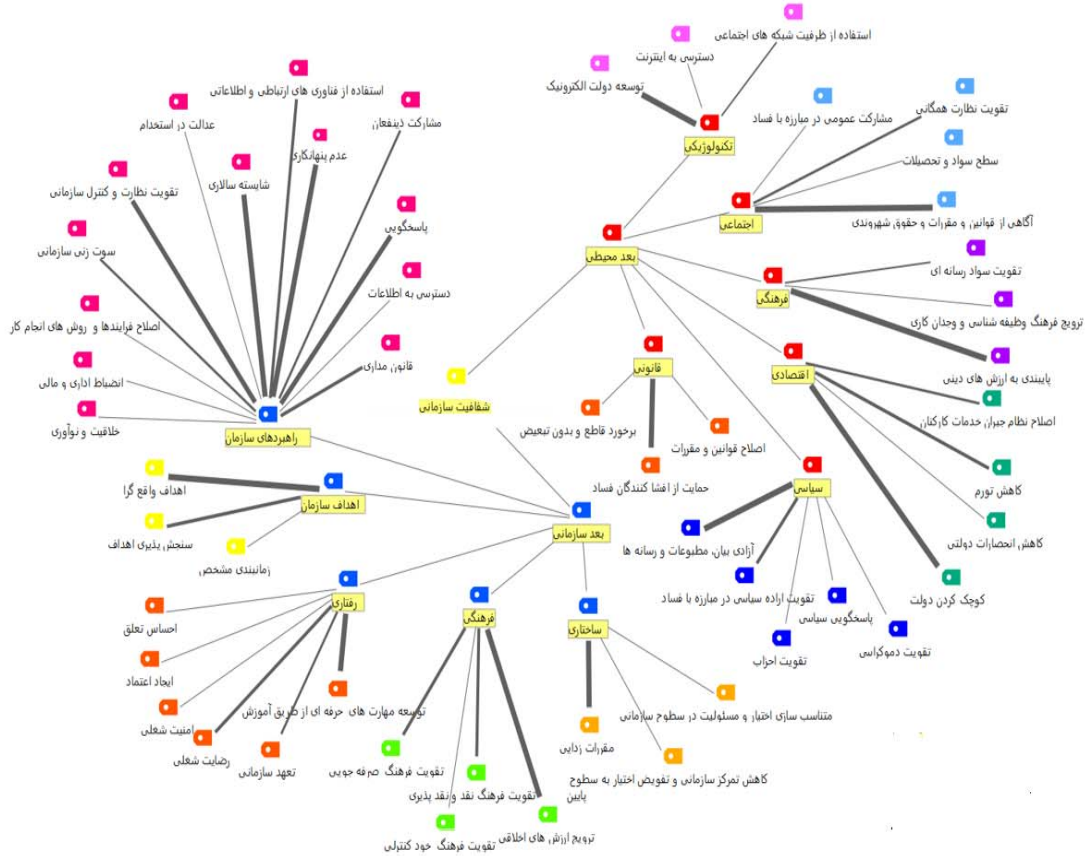
مصاحبه‌شونده	سازمان	سمت	سابقه خدمت	مدرک/ رشته تحصیلی
101	اداره کل آموزش و پرورش استان مرکزی	رئیس اداره ارزیابی عملکرد	۲۵	دکتری حقوق عمومی
102	اداره کل امور مالیاتی استان مرکزی	دادیار انتظامی	۱۸	کارشناسی ارشد/ حسابداری
103	استانداری استان مرکزی	مدیر کل	۳۰	کارشناسی ارشد/ مدیریت دولتی
104	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان مرکزی	معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی	۲۵	کارشناسی ارشد/ علوم اقتصادی
105	دانشگاه پیام نور	دانشیار	۲۵	دکتری حقوق عمومی
106	دانشگاه آزاد اسلامی	دانشیار	۲۲	دکتری مدیریت دولتی
107	دانشگاه آزاد اسلامی	دانشیار	۲۴	دکتری حقوق
108	دانشگاه پیام نور	دانشیار	۲۵	دکتری مدیریت دولتی

جدول (۲): کدهای مستخرج از مصاحبه شماره ۸

تحلیل داده‌های مصاحبه‌شونده هشتم					
مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمین پایه
سازمانی	راهبردسازمان	قانون مداری	محیطی	سیاسی	تقویت دموکراسی
	ساختاری	تناسب اختیار با مسئولیت		اقتصادی	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان
	رفتاری	آموزش ضمن خدمت		سیاسی	تقویت سازمان های مردم نهاد
	راهبردسازمان	دسترسی به اطلاعات		سیاسی	آزادی بیان، رسانه و مطبوعات
	رفتاری	تعهد سازمانی		اقتصادی	کاهش حجم دولت
	راهبردسازمان	نظارت و کنترل سازمانی		تکنولوژیکی	توسعه دولت الکترونیک
	راهبردسازمان	شایسته سالاری		سیاسی	تقویت احزاب
	راهبردسازمان	عدالت در استخدام		فرهنگی	وجدان کاری
	اهداف سازمان	اهداف سازمانی واقع گرا		فرهنگی	پایبندی به ارزش های دینی
	اهداف سازمان	سنجش پذیری اهداف		اجتماعی	آگاهی عمومی
	رفتاری	ایجاد اعتماد		اقتصادی	کاهش تورم
	راهبردسازمان	پاسخگویی		اجتماعی	تقویت نظارت همگانی
	راهبردسازمان	مشارکت ذینفعان		تکنولوژیکی	استفاده از ظرفیت شبکه های اجتماعی
	رفتاری	رضایت شغلی			
راهبردسازمان	سوت‌زنی سازمانی				
راهبردسازمان	تمرکز زدایی				
برخی نقل قول‌های مصاحبه‌شونده هشتم					
<ul style="list-style-type: none"> مسئولیت بدون اختیار و اختیار بدون مسئولیت می تواند زمینه‌های ایجاد فساد را مهیا کند که سلامت اداری را تهدید می کند و مسلماً شفافیت سازمانی نیز موضوعیتی نخواهد داشت. پس تناسب اختیار با مسئولیت منجر به شفافیت سازمانی خواهد شد. به نظرم دسترسی به اطلاعات از شروط اولیه ایجاد شفافیت در هر سازمان است. البته این دسترسی به اطلاعات به مفهوم دسترسی به هر اطلاعاتی نیست بلکه منظور اطلاعاتی که انتشار آن لطمه ای به سازمان نزد. به نظرم یکی از دلایل اصلی بروز فساد پایین بودن میزان حقوق کارکنان دولت است به خصوص اینکه جامعه ما با تورم شدیدی در اقتصاد مواجه است این عوامل می توانند زمینه‌ساز صدمه به سلامت نظام اداری شوند که قطعاً در این شرایط مخالفت با شفافیت امری طبیعی است. توسعه دولت الکترونیک گامی جدی در جهت برقراری شفافیت سازمانی است. توسعه دولت الکترونیک یعنی ایجاد و توسعه پورتال ها، سایت ها، شبکه ها، سامانه های مختلف. 					

آید. در این بخش با بهره‌گیری از نرم افزار آماری MAXQDA کدهای بدست آمده طبقه‌بندی و توصیف گردیدند و در نهایت الگوی شفافیت سازمانی به شکل زیر طراحی شد.

تحلیل داده‌ها، طی فرآیندی چندمرحله‌ای صورت گرفت و در خلال آن داده‌هایی که از طریق به کارگیری ابزارهای جمع آوری در جامعه (نمونه) آماری فراهم آمده‌اند، خلاصه، کدبندی، دسته‌بندی و در نهایت پردازش گردید تا زمینه انجام انواع تحلیل‌ها و برقراری ارتباط بین داده‌ها فراهم



شکل (۱): الگوی شفافیت سازمانی

استفاده از نرم‌افزار SPSS آلفای کرونباخ آن محاسبه گردید. میزان این شاخص برای پرسشنامه مذکور ۰/۸۰۹ به دست آمد که با اطمینان می‌توان گفت که ابزار مورد استفاده در بخش کمی از پایایی و روایی قابل قبولی برخوردار است. برای ارزیابی مدل از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری مدیران سازمان‌های دولتی در شهر اراک می‌باشند. این سازمان‌ها در شش طبقه بانک‌ها، بیمه‌ها، شرکت‌های دولتی، ادارت کل، دانشگاه‌ها و مراکز دولتی و دستگاه‌های نظارتی و قضاتی دسته‌بندی شد. در بخش کمی، به دلیل محدود بودن جامعه و عدم نیاز به نمونه‌گیری، کل جامعه مورد سرشماری قرار گرفت. تعداد ۱۶۰ پرسشنامه توزیع گردید، ۱۴۰ پرسشنامه عودت داده شد و در نهایت ۱۱۳ پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت.

در بخش کمی تحقیق نیز برای ارزیابی مدل استخراج شده از بخش کیفی با استفاده از پیمایشی توصیفی، مدل با استفاده از ابزار پرسشنامه مبتنی بر طیف لیکرت مورد ارزیابی قرار گرفت. ابزار بخش کمی تحقیق برای ارزیابی مدل شامل ۱۵ گویه در پنج بعد جامعیت، سادگی و سهولت، صحت، کاربردی بودن و در نهایت نوآوری می‌باشد. برای سنجش دقیق‌تر روایی ابزار، این پرسشنامه در اختیار چند نفر از اساتید گروه مدیریت دانشگاه‌های شهر اراک و هم‌چنین خبرگان و کارشناسان عضو جامعه آماری بخش کمی قرار گرفت و از میزان شفافیت و روشن بودن سئوالات نظرخواهی شد که با توجه به نظرات ارائه شده پرسشنامه از روایی خوبی برخوردار است. علاوه بر این برای محاسبه پایایی ابزار بخش کمی تحقیق قبل از توزیع نهایی پرسشنامه در میان جامعه آماری این پرسشنامه بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه آماری به عنوان پایلوت توزیع شد و سپس با

جدول (۳): ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
جامعیت	۴	۰/۸۴۴
سادگی و سهولت	۳	۰/۷۶۹
صحت	۳	۰/۷۰۵
کاربردی بودن	۳	۰/۷۵۷
نوآوری	۲	۰/۹۳۳
کل سوالات	۱۵	۰/۸۰۹

ترویج ارزش‌های اخلاقی، تقویت فرهنگ نقد و نقدپذیری، تقویت فرهنگ خودکنترلی و تقویت فرهنگ صرفه‌جویی که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"به نظرم ایثار، صداقت، امانت داری و ... که تحت عنوان ارزش مطرح می‌شوند می‌توانند موجبات شفافیت سازمانی را فراهم کنند (I05)."

"به نظرم همه چیز را نباید از طریق قانون حل کرد، خودداری از برخی اقدامات که می‌تواند زمینه ایجاد فساد را مهیا کند و در نهایت به اعتبار و سلامت سازمان لطمه بزند، مهم است که البته به عنوان یک شاخص فرهنگی نیازمند توجه است (I05)."

۴-۱-۳ مضمون سازمان‌دهنده رفتاری

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده ساختاری مشتمل بر ۵ مضمون پایه است که عبارتند از: توسعه مهارت‌های حرفه‌ای از طریق آموزش، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ایجاد اعتماد و احساس تعلق که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"آموزش‌های لازم حین خدمت به کارکنان جهت آشنایی با قوانین و مقررات، زمینه‌های ایجاد فساد و پیشگیری لازم، جرایم تخلف و فساد اداری می‌تواند بر شفافیت سازمانی اثر گذار باشد (I01)."

"به نظرم نگرش‌های شغلی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌توانند از بروز فساد اداری جلوگیری کنند. سازمان‌ها باید برای ایجاد شفافیت و ارتقاء سلامت اداری خود به نگرش‌های شغلی بسیار توجه کنند (I03)."

۴-۱-۴ مضمون سازمان‌دهنده اهداف سازمانی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده اهداف سازمان مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: زمانبندی مشخص، سنجش‌پذیری اهداف، انتخاب اهداف واقع‌گرایانه که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

۴- یافته‌های پژوهش

مضامین فراگیر، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه شفافیت سازمانی در قالب ۲ مضمون فراگیر، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۵۲ مضمون پایه شناسایی و ارائه شد که در ادامه به تشریح آنها می‌پردازیم. براساس نتایج حاصل از مبانی نظری و مصاحبه‌ها، الگوی شفافیت سازمانی در قالب دو مضمون فراگیر سازمانی و محیطی سازماندهی شد.

۴-۱-۱ مضمون فراگیر سازمانی

نتایج نشان داد که مضمون فراگیر سازمانی مشتمل بر ۵ مضمون سازمان‌دهنده است که عبارتند از: ساختاری^۱، فرهنگی^۲، رفتاری^۳، اهداف سازمان^۴ و راهبردهای سازمان^۵.

۴-۱-۱-۱ مضمون سازمان‌دهنده ساختاری

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده ساختاری مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: تناسب اختیار با مسئولیت، تمرکززدایی در تصمیم‌گیری و مقررات‌زدایی که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"مسئولیت بدون اختیار و اختیار بدون مسئولیت می‌تواند زمینه‌های ایجاد فساد را مهیا کند که سلامت اداری را تهدید می‌کند و مسلماً شفافیت سازمانی نیز موضوعیتی نخواهد داشت. پس تناسب اختیار با مسئولیت منجر به شفافیت سازمانی خواهد شد (I08)."

"تعدد قوانین و مقررات و عدم شفافیت لازم در آنها می‌تواند زمینه‌ساز فساد اداری شود. مقررات‌زدایی می‌تواند اقدامی مهم در جهت شفافیت سازمانی باشد که سلامت اداری را هم تضمین می‌کند (I02)."

۴-۱-۲ مضمون سازمان‌دهنده فرهنگی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده فرهنگی مشتمل بر ۴ مضمون پایه است که عبارتند از:

1. Structural
2. Cultural
3. Behavioral
4. Organization goals
5. Organization strategies

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده قانونی مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: حمایت از افشا کنندگان، اصلاح قوانین و مقررات و برخورد قاطع و بدون تبعیض که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"در حوزه شفافیت سازمانی، سلامت اداری و به خصوص مبارزه با فساد، قوانین و مقررات بسیاری داریم که بعضا یا قوانینی موازی هستند یا در تقابل با یکدیگر، اینها باید اصلاح و حذف شوند (106)."

"مبارزه با فساد باید قاطعانه و بدون تبعیض باشد تا آثار آن در سلامت نظام اداری متجلی گردد. برخورد گزینشی در موضوع فساد، راهکار مناسبی نیست (107)."

۲-۲-۴ مضمون سازمان‌دهنده سیاسی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده سیاسی مشتمل بر ۶ مضمون پایه است که عبارتند از: تقویت دموکراسی، تقویت اراده سیاسی در مبارزه با فساد، پاسخگویی سیاسی، تقویت و حمایت از سازمان‌های مردم نهاد، آزادی بیان، مطبوعات و رسانه‌ها و تقویت احزاب که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"ما به لحاظ قوانین و مقررات و دستگاه‌های نظارتی در بحث مبارزه با فساد کاستی نداریم به نظرم مشکل در نبود اراده سیاسی در پیشگیری و مبارزه با فساد است که به تبع نبود شفافیت و عدم سلامت اداری را به دنبال خواهد داشت (105)."

"آزادی بیان، مطبوعات و رسانه در چارچوب قانون قطعا یکی از ارکان اصلی برقراری شفافیت سازمانی و ارتقاء سلامت نظام اداری است. باید به لحاظ قانونی حمایت‌های لازم نیز صورت پذیرد چرا خط مقدم مبارزه با فساد مطبوعات و رسانه‌ها هستند (104)."

۳-۲-۴ مضمون سازمان‌دهنده اقتصادی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده اقتصادی مشتمل بر ۴ مضمون پایه است که عبارتند از: کوچک کردن دولت، کاهش انحصارات دولتی، اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان و کاهش تورم که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"به نظرم با این حجم دولت صحبت از شفافیت سازمانی و سلامت نظام اداری شبیه به طنز است. اگر به دنبال برقراری شفافیت هستیم دولت باید از طریق برون‌سپاری فعالیت‌ها لاغر شود، انحصارات دولتی به میزان قابل توجه کاسته شود و دولت به رسالت هدایت خود در جامعه بپردازد (103)."

"به نظرم اهداف سازمانی باید به لحاظ بعد زمانی کاملا مشخص باشند چرا که ملاک عمل خواهند بود و به عنوان یکی از شاخص‌های مهم شفافیت سازمانی مطرح است (107)."

"انتخاب اهداف کمی در بحث شفافیت سازمانی بسیار مهم است و می‌تواند به عنوانی شاخصی از عملکرد مطلوب هر سازمان مدنظر قرار گیرد (107)."

"انتخاب اهداف باید مبتنی بر واقعیت و از شفافیت لازم برخوردار باشد. شفافیت سازمانی با اهدافی آرمان‌گرایانه شذنی نیست (104)."

۴-۱-۵ مضمون سازمان‌دهنده راهبردهای سازمان

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده راهبردهای سازمان مشتمل بر ۱۳ مضمون پایه است که عبارتند از: قانون‌مداری، دسترسی به اطلاعات، پاسخگویی، مشارکت ذینفعان، عدم پنهان‌کاری، استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، شایسته‌سالاری، عدالت در استخدام، تقویت نظارت و کنترل سازمانی، سوت‌زنی سازمانی، اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار، انضباط اداری و مالی و خلاقیت و نوآوری که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"تبعیت از قانون و اصلاح و بازنگری در قوانین از عوامل مهم سلامت اداری و جلوگیری از فساد اداری است. قطعا شفافیت سازمانی با اصلاح قوانین و تبعیت از قانون تقویت خواهد شد (106)."

"ورود افراد سالم و شایسته و واگذاری مناصب مدیریتی به چنین افرادی هم می‌تواند سلامت نظام اداری را تضمین کند و هم بروز فساد را در نظام اداری به حداقل ممکن برساند. البته پیش زمینه چنین اقداماتی شفافیت لازم در جذب، استخدام و ارتقاء چنین افرادی است (103)."

"اعمال نظر سلیقه‌ای، پارتی‌بازی و تبعیض در استخدام منجر به ایجاد بی‌عدالتی در استخدام در سازمان‌های دولتی می‌شود. رویه‌های استخدام باید تا حد ممکن شفاف باشند تا هر فردی دلیل رد یا استخدام خود را به صورت کاملا شفاف بداند (103)."

۴-۲ مضمون فراگیر محیطی

نتایج نشان داد که مضمون فراگیر محیطی مشتمل بر ۶ مضمون سازمان‌دهنده است که عبارتند از: قانونی^۱، سیاسی^۲، اقتصادی^۳، فرهنگی^۴، اجتماعی^۵ و تکنولوژیکی^۶.

۴-۲-۱ مضمون سازمان‌دهنده قانونی

1. Legal
2. Political
3. Economic
4. Cultural
5. Social
6. Technological

"یکی از دلایل اصلی بروز فساد پایین بودن میزان حقوق کارکنان دولت است به خصوص اینکه جامعه ما با تورم شدیدی در اقتصاد مواجه است این عوامل می توانند زمینه ساز صدمه به سلامت نظام اداری شوند که قطعاً در این شرایط مخالفت با شفافیت امری طبیعی است (108)".

۴-۲-۴ مضمون سازمان دهنده فرهنگی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده فرهنگی مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: پایبندی به ارزش های دینی، ترویج فرهنگ وظیفه شناسی و وجدان کاری و تقویت سواد رسانه ای که می توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول های مصاحبه شونده‌گان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"با توجه به اینکه نظام ارزش حاکم بر کشور اسلام است و آموزه‌های دینی ما تأکیدی بسیاری بر حفظ بیت‌المال دارد، به همان میزان که پایبندی به ارزش‌ها در سلامت اداری و مبارزه با فساد موثر است عدم پایبندی به ارزش‌ها می‌تواند آسیب زا باشد (102)".

"جامعه ما از فرهنگ ضعیف کار، فقدان وظیفه شناسی و وجدان کاری آسیب‌های فراوانی دیده است که منجر به اتلاف منابع یا زمینه ساز بروز فساد شده است (108)".

"با توجه به نقش رسانه‌ها، مطبوعات و شبکه‌های اجتماعی در شفافیت سازمان‌ها و مبارزه با فساد، تقویت سواد رسانه‌ای و آموزش‌های لازم در این زمینه در جامعه نقش مهمی در سلامت نظام اداری ایفا می‌کند (107)".

۴-۲-۵ مضمون سازمان دهنده اجتماعی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده اجتماعی مشتمل بر ۴ مضمون پایه است که عبارتند از: سطح سواد و تحصیلات، آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی، تقویت نظارت همگانی و مشارکت عموم در مبارزه با فساد که می‌توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه شونده‌گان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"به نظر میزان سواد و تحصیلات دانشگاهی یکی از مولفه‌های مهم اجتماعی در مبارزه با فساد است که موجب ارتقاء سلامت در تمامی حوزه های می شود. شرایط کنونی جامعه ما از این نظر ظرفیت خوبی دارد (103)".

"بسیاری از تخلفات و فساد اداری ریشه در عدم آگاهی عمومی دارد. بنابراین به نظر آگاهی عموم مردم از حق و حقوق شهروندی و قوانین و مقررات می تواند از بروز تخلف و فساد جلوگیری کند و گامی موثر در جهت ارتقاء سلامت اداری باشد (105)".

"تقویت نظارت و مشارکت عموم جامعه از طریق احزاب، سازمان‌های مردم نهاد، ارتباط مستقیم مردم با دستگاه‌های نظارتی و از طریق سامانه‌های مختلف و حمایت‌های لازم قانونی می‌تواند به برقراری شفافیت، ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد کمک کند (102)".

۴-۲-۶ مضمون سازمان دهنده تکنولوژیکی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده تکنولوژیکی مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: توسعه دولت الکترونیک، استفاده از ظرفیت شبکه های اجتماعی و دسترسی به اینترنت که می توانند شفافیت سازمانی را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه شونده‌گان که موید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"توسعه دولت الکترونیک گامی جدی در جهت برقراری شفافیت سازمانی و سلامت نظام اداری است. توسعه دولت الکترونیک یعنی ایجاد و توسعه پورتال‌ها، سایت‌ها، شبکه‌ها، سامانه‌های مختلف (108)".

"با توجه نقش انکارناپذیر شبکه‌های اجتماعی در زندگی امروز ما، این شبکه‌ها از ظرفیت بالایی برای برقراری شفافیت و مبارزه با فساد دارا هستند (104)".

"گسترش سطح دسترسی به اینترنت و افزایش سرعت آن می‌تواند در افزایش سطح آگاهی عموم جامعه از حقوق خود و به تبع آن جلوگیری از بروز فساد جلوگیری کند (103)".

همچنین در این تحقیق به منظور ارزیابی مدل، با استفاده از آمار استنباطی مبتنی بر پیمایشی میدانی و با بهره‌گیری از ابزار پرسشنامه و توزیع آن در جامعه آماری ۱۱۳ نفری، مدل بر اساس پنج شاخص جامعیت و مانعیت، عدم سادگی و سهولت، عدم صحت و درستی، عدم کاربردی بودن و عدم نوآوری ارزیابی شد. نتایج به دست آمده از آزمون t تک نمونه ای در جدول شماره (۲) نشان می دهد که میانگین شاخص های پنج گانه از حد وسط میانگین جامعه (۳) بالاتر است و آزمون t با سطح معنی دار پایین تر از ۰/۰۵ معنادار است (p.value = ۰/۰۰۱). بنابراین نتیجه می گیریم که الگوی شفافیت سازمانی از جامعیت و مانعیت، سادگی و سهولت، صحت، قابلیت کاربردی بودن و از نوآوری لازم برخوردار است.

جدول (۴): آزمون تی تک نمونه جهت بررسی اعتبار مدل نهایی تحقیق بر اساس شاخص‌های پنج گانه

شاخص های ارزیابی مدل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معنی دار	اختلاف میانگین
جامعیت	۱۱۳	۴/۳۳	۰/۴۳۰	۳۲/۸۱	۱۱۲	۰/۰۰۰۱	۱/۳۳
سادگی و سهولت	۱۱۳	۴/۱۵	۰/۳۴۲	۳۵/۸۲	۱۱۲	۰/۰۰۰۱	۱/۱۵
صحت	۱۱۳	۴/۴۹	۰/۲۳۶	۶۷/۴۳	۱۱۲	۰/۰۰۰۱	۱/۴۹
کاربردی بودن	۱۱۳	۳/۹۴	۰/۴۱۳	۲۴/۱۸	۱۱۲	۰/۰۰۰۱	۰/۹۴
نوآوری	۱۱۳	۴/۴۸	۰/۴۸۸	۳۲/۱۸	۱۱۲	۰/۰۰۰۱	۱/۴۸

۳- نتیجه‌گیری

محیطی و مضمون سازمان‌دهنده اجتماعی از طریق سطح سواد و تحصیلات، آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی، تقویت نظارت همگانی و مشارکت عمومی در مبارزه با فساد می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون آگاهی از مقررات و حقوق شهروندی با مضمون آگاهی عمومی در مطالعه [۲۶] هم‌معنا می‌باشد. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده تکنولوژیکی از طریق توسعه دولت الکترونیک، استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی و دسترسی به اینترنت می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون توسعه دولت الکترونیک با مضمون توسعه دولت الکترونیک در مطالعات [۲۳] و [۱۱] و [۱۵] و [۲۱] مشابه است.

در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده ساختاری از طریق تناسب بین اختیار و مسئولیت، تمرکززدایی در تصمیم‌گیری و مقررات‌زدایی می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون تناسب اختیار با مسئولیت با مضمون تناسب اختیار با مسئولیت در مطالعه [۲۴] مشابه است و همچنین مضمون تمرکززدایی با مضمون کاهش تمرکز در مطالعه [۱۵] هم‌معنا می‌باشد. در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده فرهنگی از طریق ترویج ارزش‌های اخلاقی، ترویج فرهنگ نقد و نقدپذیری، تقویت فرهنگ خودکنترلی و تقویت فرهنگ صرفه‌جویی می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون ترویج ارزش‌های اخلاقی با مضمون ارزش‌های اخلاقی در [۱۸] مشابه است. در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده رفتاری از طریق توسعه مهارت‌ها از طریق آموزش، افزایش تعهدسازمانی، رضایت‌شغلی و امنیت شغلی و ایجاد اعتماد می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون ایجاد اعتماد با مضمون ایجاد اعتماد در مطالعات [۹] و [۱۶] مشابه است. در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده اهداف سازمانی از طریق ترسیم اهداف واقع‌گرایانه، سنجش‌پذیری و شفاف بودن اهداف و زمان‌بندی مشخص می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده راهبردهای سازمانی از طریق قانون‌مداری، دسترسی به اطلاعات، پاسخگویی، مشارکت ذینفعان، عدم پنهان‌کاری، استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، شایسته‌سالاری، عدالت در استخدام، تقویت نظارت و کنترل سازمانی، سوت‌زنی سازمانی، اطلاع‌فرآیندها و روش‌های انجام کار و انضباط اداری و مالی می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون دسترسی به اطلاعات، پاسخگویی، مشارکت ذینفعان و عدم پنهان‌کاری با مضمون دسترسی به

هدف از این پژوهش طراحی الگوی شفافیت سازمانی بود. در این راستا جهت شناسایی مضامین فراگیر، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه شفافیت سازمانی پژوهش‌های پیشین بررسی و مصاحبه‌هایی صورت پذیرفت. طبق نتایج پژوهش، الگوی شفافیت سازمانی دارای ۲ مضمون فراگیر، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۵۲ مضمون پایه می‌باشد.

مضامین فراگیر شامل سازمانی و محیطی می‌باشد. مضمون فراگیر سازمانی دارای ۵ مضمون سازمان‌دهنده ساختاری، فرهنگی، رفتاری، اهداف سازمان و راهبردهای سازمان می‌باشد و مضمون فراگیر محیطی نیز دارای ۶ مضمون سازمان‌دهنده قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی می‌باشد. شناسایی این مضامین نشان می‌دهد شفافیت سازمانی با توجه به عوامل سازمانی و محیطی که بر سازمان تأثیرگذار هستند تحقق خواهد یافت. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده قانونی از طریق حمایت از افشاکنندگان، اصلاح قوانین و مقررات و برخورد قاطع و بدون تبعیض می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون اصلاح قوانین و مقررات با مضمون قانون‌مداری در مطالعه [۱۰] و [۱۵] هم‌معنا می‌باشد. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده سیاسی از طریق تقویت دموکراسی، تقویت اراده سیاسی در مبارزه با فساد، پاسخگویی سیاسی، تقویت و حمایت از سازمان‌های مردم‌نهاد، آزادی بیان، مطبوعات و رسانه و تقویت احزاب می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضامین تقویت اراده سیاسی و آزادی بیان با مضامین اراده سیاسی در مبارزه با فساد در مطالعه [۲۶] و [۲۲] و [۱۵] مشابه است. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده اقتصادی از طریق کوچک کردن دولت، کاهش انحصارات دولتی، اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان و کاهش تورم می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون اصلاح نظام جبران خدمات با مضمون سطح حقوق و دستمزد کارکنان در مطالعات [۳] مشابه است و همچنین مضامین کاهش انحصارات دولتی و کاهش حجم دولت با مضامین کوچک کردن دولت و حذف انحصارات دولتی در مطالعه [۱۵] مشابه است. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده فرهنگی از طریق پایبندی به ارزش‌های دینی، ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان‌کاری و تقویت سواد رسانه‌ای می‌توان شفافیت سازمانی را برقرار نمود. مضمون پایبندی به ارزش‌های دینی با مضمون مذهب در مطالعه [۱۵] هم‌معنا می‌باشد. در مضمون فراگیر

- اطلاعات، پاسخگویی، مشارکت ذینفعان و عدم پنهان کاری در مطالعات [۱۳] و [۲۵] مشابه است همچنین مضمون شایسته‌سالاری و عدالت در استخدام با مضامین شایسته‌سالاری و عدالت در استخدام در مطالعه [۱۸] هم‌معنا می‌باشد.
 - بنابراین با توجه به نتایج، شفافیت سازمانی از طریق ویژگی‌های ساختاری، فرهنگی، رفتاری، اهداف سازمان و راهبردهای سازمان در بعد سازمانی و ویژگی‌های قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی در بعد محیطی برقرار و تحقق خواهد یافت. در این راستا پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:
 - استفاده از ظرفیت قانون سوت‌زنی و ایجاد ضمانت حقوق و قضایی لازم جهت اجرای موثر آن و حمایت از افشاکندگن، تصویب و اعلام مجازات مفسدین به صورت شفاف جهت جلوگیری از تبعیض در اعمال قانون.
 - کوچک کردن حجم دولت و کاهش انحصارات دولتی از طریق برون‌سپاری فعالیت‌ها، ادغام نهادهای موازی و خصوصی‌سازی، تقویت و توسعه بخش خصوصی مطابق اصل ۴۴ قانون اساسی، اصلاح بند پ ماده ۲۸ قانون برنامه ششم توسعه و ماده ۶۴ قانون مدیریت خدمات کشور و ارتقاء سیستم رفاهی و حقوقی کارکنان جهت تامین حداقل امکانات برای یک زندگی شرافتمندانه.
 - طبق گزارش سازمان سواد آموزی، ۹۶ درصد جمعیت بین ۱۰ تا ۴۹ سال با سواد هستند که گرایش به افزایش کیفی سطح سواد باید در دستور کار نهادهای متولی آموزش قرار گیرد.
 - فعال‌سازی ظرفیت رسانه ملی به ایجاد نهضتی فراگیر در ارتقاء سطح آگاهی عموم جامعه نسبت به قوانین و مقررات و حقوق شهروندی.
 - ایجاد سامانه‌های مختلف در قوای سه‌گانه جهت مشارکت عامه مردم در تدوین لوایح و طرح‌ها و همچنین استفاده از ظرفیت بند الف ماده ۱۱ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و ماده ۵۵ آیین‌نامه اجرایی مربوطه، جهت تقویت نظارت همگانی و دریافت گزارش‌های مردمی.
 - توسعه زیر ساخت‌های ICT و به روزرسانی و کارآمد ساختن ساختار و بهره‌گیری از ابزارها و تکنولوژی روز در نظام اداری.
 - ایجاد سامانه‌های مختلف در زیر نظام‌های مدیریت منابع انسانی، نظام مالی و مناقصات و مزایده‌ها، استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی جهت درج اطلاعیه‌ها و اعلام نتایج مناقصات و مزایده‌ها.
 - با توجه تعدد قوانین و موازی بودن آنها پیشنهاد شود قوانینی که به صورت پراکنده و تک مفهومی هستند در هم ادغام و به صورت واحد در آمده شوند.
 - تشریح شفاف چشم انداز، ماموریت‌ها و ارزش‌ها سازمانی با رویکرد مشارکت‌جویانه.
 - اعمال نظارت کافی پس از تصویب و ابلاغ قانون توسط دستگاه‌های نظارتی و برخورد لازم با متخلفین و ایجاد سامانه‌ای جهت درج کلیه قوانین و عملکرد سازمان‌ها به تفکیک به صورت شفاف.
- شفاف‌سازی جریان اطلاعات مالی و اداری از طریق ایجاد سامانه‌ها مرتبط با اطلاعات دقیق، بروز و ساده جهت مشارکت ذینفعان در امور سازمان و دسترس عموم به اطلاعات لازم.
 - شفاف نمودن فرآیندهای شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری در نظام مدیریت منابع انسانی جهت برقراری عدالت در استخدام و ارتقاء و برقراری اصل شایسته‌سالاری.
 - انتخاب نیروی حراست هر سازمان توسط دستگاه‌های امنیتی بدون وابستگی استخدامی با آن سازمان و استقلال عمل و رای لازم در ورود به حسابرسی‌های مالی و بررسی‌های اداری.
 - حمایت از ایده‌های بدیع در راستای برقراری شفافیت سازمانی و مبارزه با فساد و اجرایی نمودن آن در سازمان.

منابع و ماخذ

- media as openness & anti-corruption tools for societies. Government information quarterly, 27(3), 271-264.
- [12] Blomgren, m., & Sunden, E. (2008). Constructing a European healthcare market: The private healthcare company Capió and the strategic aspect of the drive for transparency. Social Science & Medicine, 67, 1512-1520.
- [13] Clark, N. A., Ardron, J. A., & Pendleton, L. H. (2015). Evaluating the basic elements of transparency of regional fisheries management organizations. Marine Policy, 57, 158-166.
- [14] Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. Theory into practice, 39(3), 124-130.
- [15] Dimant, E., & Tosato, G. (2017). Causes and Effect of Corruption: What Has Past Decade's Empirical Research Taught US? A Survey. Journal of Economic Surveys, 2(32), 335-356.
- [16] Holland, D., Krause, A., Provencher, J., & Seltzer, T. (2018). Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. Public Relations Review, 44(2), 256-264.
- [17] <http://www.transparency.org/cpi2019/result>
- [18] Islam, K. A., Wangdi, T., Thinlay, D., Tharchen, S., Sambath, S. A. R., Heng, T. O. N. G. & Nan, W. A. N. G. (2019). ADB/OECD Anti-Corruption Initiative for Asia and the Pacific.
- [19] Kriger, M. P., & Hanson, B. J. (1999). A value-based paradigm for creating truly healthy organizations. Journal of organizational Change Management, 317-302, (4)12.
- [20] Kuhlmann, T. M. (2008). Understanding Corruption in Organizations -Development And Empirical Assessment of an Action Model. Journal of Business Ethics, 82, 477-495.
- [21] Kvale, S. (1996). An introduction to qualitative research, softcover publisher: sage publications.
- [22] Lindstedt, C., & Naurin, D. (2006). Transparency Against Corruption. A Cross-Country Analysis manuscript, Goteborg University. Available at www.qog.pol.gu.se/research/reports/Lindstedt_Naurin.pdf.
- [23] Pathak, R.D., Naz, R., Rahman, M.H., Smith, R.F.I & Agarwal, K.N. (2009). E-Governance to Cut Corruption in Public Service Delivery: A Case Study of Fiji, International Journal of Public Administration, 32(5), 415-437.
- [24] Polanyi
- [25] Rawlings, B. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and trust. Public Relations Journal, 2(2), 1-21.
- [26] Stapenhurst, F. and Langseth, P. (1997), "The role of the public administration in fighting corruption", International Journal of Public Sector Management, Vol. 10 No. 5, pp. 311-330.
- [۱] ایمانی، حسین، قلی پور، آرین، آذر، عادل و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۸). شناسایی مولفه های سیستم تامین منابع انسانیدر راستای ارتقای سلامت نظام اداری، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۱ (۲)، ۲۵۱-۲۸۴.
- [۲] جعفری، زهرا. (۱۳۹۵). تبیین تأثیر دولت الکترونیک در ارتقای سلامت اداری با نقش واسطه ای شفافیت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.
- [۳] دیهیم پور، مهدی، میاندری، کمال، نجاری، رضا و عابدی جعفری، حسن. (۱۳۹۷). طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان های دولتی. فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۱۲، ۹۵-۱۱۰.
- [۴] رهنورد، فرج اله و مومن کاشانی، نوشین. (۱۳۹۷). مفهوم دولت باز و داده باز و نقش آن در تحول نظام اداری. فصلنامه تخصصی سازمان اداری و استخدامی کشور (تحول اداری)، ۲ (۵۶)، ۱۵-۳۲.
- [۵] صحرائی، الهام، بابکی راد، اعظم و رضایی فر، حمید. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل موثر و بازدارنده شفافیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش ها و راه حل ها، تهران، دانشگاه پیام نور.
- [۶] علوی، مینا، فقهی، ابوالحسن، موسی خانی، مرتضی و نجف بیگی، رضا. (۱۳۹۷). ریشه های فساد اداری در سازمان های دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۱۳ (۲۹)، ۱-۳۶.
- [۷] کاشف، حسنا، تقوایی یزدانی، مریم و نیاز آذری، کیومرث. (۱۳۹۷). طراحی مدل شفافیت سازمانی به منظور توانمندسازی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۲)، ۱۴۵-۱۵۸.
- [۸] نوری، حسین و مجید، خلیلی. (۱۳۹۴). نقش فرهنگ اسلامی سازمانی در سلامت اداری سازمان (مطالعه عقیدتی سیاسی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی). فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، ۵ (۴)، ۵۷-۹۴.
- [9] Armstrong, Elia. (2005). Integrity, Transparency and Accountability in Public Administration: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues. Economic & Social Affairs, United Nations.
- [10] Bauhr, D., & Nasiritousi, N. (2012), Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy, and The Quality of Global Environmental Policies. Global Environmental Politics, 12(4), 9-29.
- [11] Bertot, J. C., Jaeger, P. T. & Grimes, J. M. (2010). Using ICTs to create a culture of transparency: E-government & social