

## شناسایی ابعاد و مولفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی (یک مطالعه کیفی)

زهرا معین<sup>۱</sup> / فریده هاشمیان‌نژاد<sup>۲</sup> / محمود قربانی<sup>۳</sup>

چکیده

**مقدمه:** یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف به‌ویژه اهداف مرتبط با سلامتی یاری می‌کند، شفافیت سازمانی می‌باشد. دلیل افزایش نقش روزافزون شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی در نیل به اهداف سازمانی، بویژه تأثیر این دو بعد در سازمانهای بهداشتی درمانی مانند دانشگاه‌های علوم پزشکی که هدف شان ارتقای سلامت جامعه است، این مطالعه با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی انجام شد.

**روش پژوهش:** این مطالعه از نظر هدف کاربردی بود که به روش دلفی انجام شد. جامعه پژوهش خبرگان آشنا به موضوع پژوهشی بودند که طبق اصل اشباع نظری تعداد ۲۵ نفر از آنها با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی به‌عنوان انتخاب شدند. داده‌های پژوهش حاضر با ابزارهایی شامل مرور منابع کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان گردآوری و پس از سه دور دلفی تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که ابعاد و مولفه‌های مؤثر بر شفافیت سازمانی شامل ابعاد: شفافیت سازمانی با هشت مولفه، مدیریت اطلاعات، پاسخگویی سازمانی و مدیریت منابع انسانی هر کدام با هفت مولفه، اعتماد و نظارت پذیری و اتوماسیون اداری هر کدام با شش مولفه، آموزش دینی و معنوی، کنترل سازمانی، مشارکت، و مسئولیت‌پذیری هر کدام با چهار مولفه، نبود پنهان کاری، فناوری اطلاعات، فرهنگ‌سازی و سوت‌زنی سازمانی هر کدام با سه مولفه بودند. همچنین، ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت سازمانی شامل ابعاد: اثربخشی با هفت مولفه، انسجام با شش مولفه، توزیع بهینه قدرت با پنج مولفه، روحیه، نوآوری، خودمختاری، کفایت ارتباط، و تمرکز اهداف هر کدام با سه مولفه بودند.

**نتیجه‌گیری:** طبق نتایج این مطالعه، متخصصان سلامت می‌توانند برنامه‌هایی جهت بهبود شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی طراحی و اجرا نمایند و دانشگاه علوم پزشکی برای سلامت سازمانی و شفافیت سازمانی مولفه‌های فوق را شناسایی نماید.

**کلید واژه‌ها:** شفافیت سازمانی، سلامت سازمانی، مسئولیت‌پذیری.

۱- گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

۲- گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: fhhashemi@yahoo.com

۳- گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

## مقدمه

در هر کشوری حفظ سلامت افراد جامعه با بخش بهداشت و درمان آن جامعه است. میزان پیشرفت بخش بهداشت و درمان هر جامعه نمایانگر ارزش و احترام آن دولت برای جان افراد جامعه می‌باشد. در عصر دانایی که گستردگی ارتباطات مرزهای جغرافیایی را درنوردیده و شتاب تحولات جهانی بویژه مرزگستری دانش و فناوری‌ها، همه ساختارها، نهادها و کارکردهای اداره عمومی جامعه را بطور گریزناپذیر به چالش کشیده [۱]. سازمان‌ها هرروز با چالش‌های تازه‌ای روبه‌رو می‌شوند. یکی از این چالش‌ها فساد اداری است. فساد رنج‌های بسیاری برای جامعه بشری به دنبال داشته و عامل از بین رفتن سازمان‌ها و درهم ریختن جوامع بوده است. در جوامع مختلف تکنولوژی‌ها و سیستم‌های مختلفی برای مبارزه با فساد در نظر گرفته شده است. از طرفی در کلیه دیدگاه‌ها، مکاتب و الگوهای توسعه اجتماعی از دانشگاه به عنوان یک شاخص پیش‌بینی کننده امکان و زمینه رشد و توسعه جامعه در آینده یاد می‌شود. در این میان دانشگاه علوم پزشکی به خاطر تاثیرش بر کمیت و کیفیت خدمات بهداشتی درمانی، از اولویت بیشتری برخوردار می‌باشد و مسئله سلامت سازمانی در این حوزه می‌تواند بسیار گسترده‌تر باشد. در این راستا برنامه‌ریزی برای بهبود وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی توجه بسیاری از صاحب‌نظران و کارشناسان این حوزه را به خود معطوف ساخته است. در واقع شناسایی عوامل و شاخص‌های سلامت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی و برنامه‌ریزی جهت توسعه و بهبود این شاخص‌ها، بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت [۲]. سلامت سازمانی عامل توانایی سازمان برای انجام مؤثر وظایف و رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا وجود دارند. یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک‌تک کارمندان در یک فرایند مشترک به یکدیگر می‌پیوندند تا مسئولیتی را برای انجام کاری پویا، بپذیرند که اثربخشی سازمان را بالا خواهد برد. امروزه متأسفانه در بخش بهداشت و درمان با

مقوله تأسف برانگیز فساد با عناوینی چون: زیرمیزی، شربینی، حق حساب و حق عمل روبرو هستیم. بهمین دلیل جوامع مختلف بدنبال راهکارهایی برای مبارزه با فساد، پیشگیری و کاهش آن می‌باشند. در جوامع مختلف، تکنولوژی‌ها و سیستم‌های مختلفی برای مبارزه با فساد در نظر گرفته شده‌است [۳].

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت و به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد [۴]. سلامت سازمانی نقش مهمی در رشد و توسعه فرد و سازمان دارد و شامل چهار مرحله می‌باشد که از فرد آغاز شده و در نهایت کل سازمان را دربر می‌گیرد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند [۳]. سازمان شفافیت بین الملل فساد بخش بهداشت و درمان را چنین تعریف می‌کند: فساد در بخش بهداشت و درمان می‌تواند به معنی تفاوت میان مرگ و زندگی باشد. که بیشتر از همه افراد فقیر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در فساد بخش بهداشت و درمان افراد کادر پزشکی می‌توانند هزینه‌هایی غیر رسمی از بیماران مطالبه نمایند. آن‌ها ممکن است برای داروهایی که آزاد هستند تقاضای رشوه کنند. هم‌چنین فساد می‌تواند موجب ایجاد هزینه‌های جعلی زندگی و یا فروش داروهای تقلبی شود. بهمین علت، بدون کنترل مناسب توسط بخش تنظیم‌کننده (وزارت بهداشت) بودجه عمومی بخش بهداشت و درمان می‌تواند به راحتی ناپدید شود و وزیران و مدیران بیمارستان‌ها می‌تواند آن را به راحتی ببلعند. یکی از ابزارهایی که سازمان‌ها را در تأمین اهداف یاری می‌کند، شفافیت سازمانی می‌باشد [۵]. شفافیت سازمانی می‌تواند در محیط پرتلاطم امروزی در بهبود و توسعه امور سازمان‌ها نقش مؤثری داشته باشد و سازمان‌ها را در رسیدن به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن یاری کند [۶]. شفافیت به معنی عمداً آشکار کردن اقدامات است [۷]. وجود مطالعات بسیار در زمینه

داخلی از اهمیت اساسی برخوردار است اما شفافیت در رابطه با مشتری و دنیای خارج بسیار برجسته‌تر است [۱۵]. هولند و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر افشای اطلاعات و دقت در پیام‌های سازمانی بر شفافیت سازمانی پرداختند. براساس نتایج شرکت‌کنندگان سازمان‌هایی را شفاف‌تر و معتبرتر می‌دانند که پیام‌های آن‌ها دارای وضوح و دقت بیشتری باشد [۱۶]. گروزم و لیپون در بررسی اثرات متقابل قدرت و شفافیت و افشای سرمایه‌گذاری‌های ثابت و عملکرد در شرکت‌های روسی نشان دادند که شفافیت سازمانی و قدرت عمودی مکمل اثرات آنها بر سرمایه‌گذاری ثابت و عملکرد شرکت هستند [۱۷]. دیهیم پور و همکاران به بررسی نقش شفافیت سازمانی در مدیریت حوادث سازمانی با واسطه سرمایه اجتماعی پرداختند. یافته‌ها نشان داد همه مسیرها از شفافیت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مدیریت حوادث سازمانی معنادار است [۱۸]. بنا بر نظریه کوسساک و فونگ از ابعاد شفافیت سازمانی سه فاکتور شایسته سالاری در استخدام، ارزیابی دانشجویان و اعضای هیئت علمی، انصاف در اعطای بودجه‌های تحقیقاتی، می‌تواند تضمین‌کننده کیفیت در آموزش باشد [۱۹]. عبدعزیز و همکاران نشان دادند افزایش پاسخگویی عمومی بخش‌های دولتی از طریق سیستم سلامت اداری و سیستم کنترل داخلی، راه حل مشکل فساد در مدیریت دولتی می‌باشد [۲۰]. بوللیور و همکاران در یک مطالعه بین‌المللی مربوط به مؤسسات عالی حساسی ۲۹ کشور، نتیجه گرفتند که استانداردهای گزارشگری مالی عبارت‌اند از: اصلاح مقررات، آموزش مهارت برای کارکنان بخش دولتی و بین‌المللی سازی فرآیندها [۲۱]. بر اساس تحقیق میچنر و برسچ شفافیت دارای دو بعد مشترک لازم و ملزوم است یعنی هم باید قابل استنتاج باشد و هم محسوس باشد [۲۲]. یافته‌های مطالعه کاناکارتام نشان داد که افزایش شفافیت، سبب افزایش اعتماد در روابط متقابل سازمانی می‌گردد و نرخ بالای سرمایه‌گذاری و رشد منوط به وجود سطح بالای اعتماد و به تبع شفافیت سازمانی است [۲۳].

شفافیت سازمانی حاکی از توجه روزافزون به این مفهوم است [۸].

از دیدگاه بسیاری از محققان شفافیت پیش‌نیاز عملکرد مؤثر سازمانی و عامل ایجاد سازمان‌هایی با اثربخشی بالا می‌باشد [۹]. اهمیت شفافیت سازمانی تا آنجاست که برخی نویسندگان، شفافیت را مفیدتر از قوانین شدید و سخت‌گیرانه معرفی می‌کنند [۱۰]. آنها اعتقاد دارند ایجاد فضای باز و تعامل هرچه بیشتر سازمان‌ها با یکدیگر و با جامعه به ارزش‌افزایی بیشتر منجر می‌شود [۱۱]. شفافیت میزان گشودگی یک سازمان با توجه به در اشتراک گذاشتن اطلاعات در مورد نحوه عملش است. شفافیت از طریق گفت‌وگو با دو طرفه و پاسخگویی تقویت می‌شود [۱۲]. ابعاد شفافیت سازمانی عبارت‌اند از: مشارکت، اطلاعات اساسی، پاسخگویی و پنهان کاری. ظهور ابتکارات اجتماعی و حرفه‌ای برای افزایش شفافیت در زمینه‌های مختلف باعث شده دانشمندان نقش شفافیت در بخش بهداشت و درمان را جدی بگیرند [۱۳]. یکی از حیاتی‌ترین بخش‌های هر جامعه بخش بهداشت و درمان آن جامعه است. به دلیل همین نقش حیاتی، این بخش دارای ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای ارتکاب به فساد می‌باشد. از آنجاکه تاکنون ابعاد شفافیت سازمانی در بخش بهداشت و درمان به روشنی مشخص نشده است، در این پژوهش برای تبیین مدل مفهومی از سلامت سازمانی استفاده می‌شود. شفافیت سازمانی از یک طرف بر سلامت سازمانی و از سوی دیگر بر کاهش فساد اداری تأثیرگذار است.

هایران و همکاران ضمن پژوهشی به ارزیابی سلامت سازمانی در گروهی از بیمارستان‌های استانبول پرداختند. براساس نتایج بین‌نمره‌های مشاهده شده و ارزیابی مدیران در بیمارستان‌های خصوصی همبستگی مثبت و در بیمارستان‌های عمومی و دانشگاه همبستگی منفی وجود داشت [۱۴]. هوللرتز و همکاران تجزیه و تحلیل نقش شفافیت ایده آل در هماهنگی کارکنان خط مقدم با هنجارهای سازمانی در سوئد پرداختند. نتایج نشان داد ایده آل شفافیت برای زندگی سازمانی

به منظور شناسایی ابعاد و مولفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی، ادبیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس مطالعات انجام‌شده، عواملی ارائه گردید که نقاط قوت شاخص‌های قبل را دربرداشته و نقاط ضعف آن‌ها را برطرف کرده باشد. بر این اساس و با توجه به پژوهش‌های قبلی ابعاد و مولفه‌هایی برای شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی گزارش شد (جدول ۱).

### روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی بود که به روش دلفی انجام شد. جامعه پژوهش خبرگان آشنا به موضوع پژوهشی بودند که طبق اصل اشباع نظری تعداد ۲۵ نفر از آنها با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی به‌عنوان انتخاب شدند.

گزینش اعضای واجد شرایط برای پانل دلفی از مهم‌ترین مراحل این روش به حساب می‌آید، چرا که اعتبار نتایج کار بستگی به شایستگی و دانش این افراد دارد. ترکیب کارگروه دلفی تحقیق حاضر متشکل از افرادی است که درباره موضوع پژوهش از دانش و تخصص کافی برخوردار می‌باشند. تعداد اعضای کارگروه دلفی این پژوهش ۲۵ نفر می‌باشد که براساس نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی برگزیده شده‌اند. ویژگی‌های اعضای پانل دلفی عبارتند از: الف) صاحب‌نظر در مدیریت ب) دارای مدرک تحصیلی دکتری و کارشناسی‌ارشد در رشته‌های مدیریت و ج) دارای سابقه‌کاری بالاتر از ۱۰ سال.

فرایند انجام تحقیق به دو بخش موازی به شرح زیر تقسیم شده است. در بخش اول با مطالعه و تحلیل مبانی نظری، ابعاد و مؤلفه‌های شفافیت سازمانی و سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی قرار گرفت و به دلیل جدید بودن موضوع برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها، اقدام به ارسال پرسشنامه برای ۲۵ نفر از خبرگان شد. ابعاد پیشنهادی مشتمل بر ۳۰ بعد و ۲۳۹ مؤلفه بود که در هم‌اندیشی اولیه و نظر

صانع‌فر در بررسی نقش شفافیت سازمانی و تعهد سازمانی بر فساد اداری کارکنان جهاد کشاورزی رشت نشان داد که فساد اداری با شفافیت سازمانی رابطه منفی و معناداری داشته و ابعاد شفافیت سازمانی می‌توانند فساد اداری در جهاد کشاورزی را پیش‌بینی نمایند [۲۴]. یافته‌های پژوهش محبی زرین‌دره نشان داد بین شفافیت سازمانی و ابعاد آن با تعلق سازمانی، پاسخگویی حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارشناسان شرکت فولاد مبارکه رابطه معناداری وجود دارد [۲۵]. نتایج بررسی عظیمی و فلاحی نیز نشان داد وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش متغیر میانجی ارزش‌محوری تأثیرگذار است [۲۶]. هم‌چنین فیض‌آبادی و علائی در بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی تهران نشان دادند شفافیت بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است [۲۷]. کاشف و همکاران به ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران پرداختند. براساس نتایج شفافیت سازمانی از ۱۵ مولفه و ۴ بعد: مالی، مدیریتی، فناوری و ساختاری تشکیل شده که بیشترین اثرگذاری را در شفافیت سازمانی دارند [۲۸]. معدنی و همکاران با ارائه مدل شفافیت سازمانی و سلامت اداری در بخش دولتی نشان دادند پاسخگویی بر ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی تأثیر مثبت و معناداری دارد [۲۹]. میانداری و همکاران در پژوهشی به طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده‌بنیاد در سازمان‌های دولتی پرداختند. مدل طراحی‌شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهبردها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل‌دهنده است [۳۰]. یافته‌های پژوهش منتظری و فردوسی پور نیز حاکی از وجود رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی بود [۳۱]. نتایج پژوهش حکاک و فرهیخته نیز نشان داد معنویت در تأثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی، نقش میانجی را ایفا می‌کند [۳۲].

خواهی از تیم دلفی به ۲۳ بعد و ۱۲۹ مؤلفه کاهش یافت. در بخش دوم فرایند انجام تحقیق، شناسایی و تشکیل پانل دلفی صورت گرفت. خبرگان این تحقیق با استفاده از دو روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. پس از تشکیل پانل دلفی و انجام سه دور دلفی، ابعاد و مؤلفه‌های مورد نظر شناسایی شد. بطور کلی پژوهش حاضر به لحاظ پارادایم تفسیری است. چرا که از مصاحبه با خبرگان به شرح و تفسیر نتایج می‌پردازد، به لحاظ رویکرد استقرایی است چرا که با گردآوری مبانی نظری و جمع‌بندی آنها و تکمیل اطلاعات حاصل از مبانی نظری با کمک مصاحبه‌ها رویکرد از جزء به کل رسیدن را درپیش گرفته‌است، به لحاظ روش نیز کیفی است. به لحاظ افق زمانی تک مقطعی و ابزار گردآوری اطلاعات نیز منابع کتابخانه‌ای و مصاحبه است. پایایی ابعاد و مؤلفه‌های پیشنهادی از طریق آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد و برای کل آن ۰/۸۲ بدست آمد. که مشاهده می‌شود ابعاد و مؤلفه‌های پیشنهادی از پایایی خوبی برخوردارند. داده‌های پس از گردآوری با ابزارهایی شامل مرور منابع کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان، پس از سه دور دلفی تحلیل شدند.

### یافته‌ها

فراوانی و درصد فراوانی جمعیت‌شناختی خبرگان پژوهش حاضر نشان داد که بیشتر نمونه‌های این پژوهش مرد (۸۸ درصد) و با تحصیلات دکتری (۷۶ درصد)، سمت استاد دانشگاه (۵۶ درصد)، سابقه بالاتر از ۱۵ سال (۶۴ درصد) و سن ۳۶-۴۵ سال (۶۴ درصد) بودند (جدول ۲).

در این بخش ابعاد و مؤلفه‌های بدست آمده از ادبیات تحقیق بصورت پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها میانگین نظرات و درصد توافق خبرگان محاسبه شد. این ابعاد و مؤلفه‌ها تعیین می‌کنند که خبرگان بر روی چه امتیازی توافق دارند و این امر روند تحلیل را تسهیل می‌نماید. در جدول شماره ۴، میانگین نظرات، درصد توافق خبرگان و نظر

اکثریت خبرگان در سه راند دلفی نمایش داده شد. **راند اول دلفی:** در راند اول ابعاد و مؤلفه جدیدی از طرف خبرگان معرفی نشد. ۹ مؤلفه نیز از سوی خبرگان حذف گردید و از ۱۲۹ مؤلفه، ۱۲۰ مؤلفه باقی ماند. بررسی کلی میزان اجماع نظرات خبرگان نشان داد که در بیشتر سؤالات اجماع صورت گرفته است.

**راند دوم دلفی:** بر اساس نتایج بدست‌آمده در دور اول، پرسشنامه دور دوم طراحی شد. پرسشنامه به‌مراه نتایج دور اول در اختیار خبرگان قرار گرفت. ابعاد و مؤلفه جدیدی به پرسشنامه اضافه نشد. در پایان این دور ۸ مؤلفه دیگر نیز حذف و ۱۱۲ مؤلفه باقی ماند.

**راند سوم دلفی:** بر اساس نتایج بدست‌آمده از دور اول و دوم، پرسشنامه دور سوم طراحی شد. ابعاد و مؤلفه جدیدی به پرسشنامه اضافه نشد. در پایان این دور ۶ مؤلفه دیگر نیز حذف و ۱۰۶ مؤلفه باقی ماند. بررسی کلی میزان اجماع نظرات خبرگان با استفاده از ضریب کندال نشان می‌دهد که در مورد تمامی ابعاد و مؤلفه‌ها اجماع صورت گرفته است. با توجه به اجماع حاصل‌شده و عدم اضافه‌شدن مؤلفه جدید، شرط توقف فراهم شد. بنابراین، ابعاد و مؤلفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی پس از سه دور دلفی گزارش شد (جدول ۳).

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش بدنبال آن بود تا با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی، مدیران و مسئولان مربوطه را درجهت افزایش شفافیت و هم‌چنین سلامت سازمانی در شرایط امروز یاری دهد. در راستای دستیابی به این مهم در ابتدا اساتید دانشگاهی و مدیران این حوزه در قالب تیم دلفی انتخاب شدند. سپس با ابزار پرسشنامه و طی سه راند دلفی ابعاد و مؤلفه‌های مورد نظر شناسایی گردیدند. نتایج نشان داد که ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر شفافیت سازمانی شامل ابعاد (عدد داخل پرانتز تعداد مؤلفه): مدیریت اطلاعات (۷)، مشارکت (۴)، پاسخگویی

در تبیین مؤلفه‌های مؤثر بر شفافیت سازمانی شامل مدیریت اطلاعات، مشارکت، پاسخگویی سازمانی، مسئولیت‌پذیری، نبود پنهان کاری، کنترل سازمانی، آموزه‌های دینی و معنوی، اعتماد و نظارت‌پذیری، مدیریت منابع انسانی، اتوماسیون اداری، شفاف سازی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازی و سوت زنی سازمانی می‌توان گفت که شفافیت مفهوم وسیعی است که در بخش‌های زیادی اعمال می‌شود که برای مثال می‌توان به شفافیت سازمانی اشاره کرد. شفافیت سازمانی دستیابی بدون مانع شهروندان به اطلاعات معتبر، موثق و به‌موقع از تصمیم‌ها و عملکردها است و رابطه‌ای معکوس با فساد دارد. همچنین، یک سازمان شفاف سازمانی است که افراد درون و بیرون آن سازمان بتوانند به‌منظور شکل‌دهی به نظراتشان درباره اقدام‌ها و فرآیندهای آن سازمان، اطلاعات لازم را به‌دست آورند. بنابراین، شفافیت سازمانی نشان‌دهنده آشکاربودن مبنای تصمیم‌های سازمانی و سازوکارهای حاکم بر توزیع قدرت و درآمد سازمان است که به‌عنوان موثرترین ابزار مبارزه با فساد اداری برای استقرار سازمانی کارآمد و جامعه‌ای پایدار به‌کار گرفته می‌شود. بر مبنای پژوهش راولینگز چهار مولفه مؤثر در شفافیت سازمانی شامل مولفه‌های اطلاعات (عناصر مورد بررسی عبارتند از مرتبط‌بودن، صحت‌داشتن، کامل‌بودن، معتبربودن و مورد تأییدبودن)، مشارکت (عناصر مورد بررسی عبارتند از دریافت بازخورد، عرضه اطلاعات تفصیلی و جزء‌به‌جزء و سهولت در دستیابی به اطلاعات)، پاسخگویی (عناصر مورد بررسی عبارتند از میزان پوشش اطلاعات تسهیم‌شده دربرگیرنده همه جنبه‌ها و مسائل سازمانی) و اختفا و پنهان کاری (عناصر مورد بررسی عبارتند از میزان تلاش سازمان برای مخفی نگه‌داشتن اطلاعات و میزان صداقت در سازمان) است [۳۳]. با توجه به توضیحات فوق منطقی است که در سازمان دانشگاه علوم پزشکی برای شفافیت سازمانی مولفه‌های مدیریت اطلاعات، مشارکت، پاسخگویی سازمانی، مسئولیت‌پذیری، نبود پنهان کاری، کنترل سازمانی، آموزه‌های دینی و

سازمانی (۷)، مسئولیت‌پذیری (۴)، نبود پنهان کاری (۳)، کنترل سازمانی (۴)، آموزه‌های دینی و معنوی (۴)، اعتماد و نظارت‌پذیری (۶)، مدیریت منابع انسانی (۷)، اتوماسیون اداری (۶)، شفاف سازی (۸)، فناوری اطلاعات (۳)، فرهنگ سازی (۳) و سوت زنی سازمانی (۳) می‌باشد. همچنین، ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت سازمانی شامل: مدیریت اثربخش (۴)، انسجام (۶)، اثربخشی (۷)، توزیع بهینه قدرت (۵)، روحیه (۳)، نوآور بودن (۳)، خودمختاری (۳)، کفایت ارتباط (۳) و تمرکز اهداف (۳) می‌باشد.

نتایج این پژوهش در زمینه شفافیت سازمانی از جهاتی با نتایج پژوهش‌های همسو بود [۲۱-۳۰، ۲۸، ۲۵، ۱۵]. برای مثال مولند و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر افشای اطلاعات و دقت در پیام‌های سازمانی بر شفافیت سازمانی پرداختند. براساس نتایج شرکت‌کنندگان سازمان‌هایی را شفاف‌تر و معتبرتر می‌دانند که پیام‌های آن‌ها دارای وضوح و دقت بیشتری باشد [۱۶]. بنابر نظریه کوسساک و فونگ از ابعاد شفافیت سازمانی سه فاکتور شایسته سالاری در استخدام، ارزیابی دانشجویان و اعضای هیئت علمی، انصاف در اعطای بودجه‌های تحقیقاتی، می‌تواند تضمین‌کننده کیفیت در آموزش باشد [۱۹]. یافته‌های پژوهش محبی زرین‌دره نشان داد بین شفافیت سازمانی و ابعاد آن با تعلق سازمانی، پاسخگویی حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارشناسان شرکت فولاد مبارکه رابطه معناداری وجود دارد [۲۵]. کاشف و همکاران به ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران پرداختند. براساس نتایج شفافیت سازمانی از ۱۵ مولفه و ۴ بعد: مالی، مدیریتی، فناوری و ساختاری تشکیل شده که بیشترین اثرگذاری را در شفافیت سازمانی دارند [۲۸]. میانداری و همکاران در پژوهشی به طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی پرداختند. مدل طراحی‌شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهبردها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل‌دهنده است [۳۰].

نشان‌دهنده بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر می‌باشد. بر مبنای پژوهش هوی و فلدمن هفت مولفه موثر در سلامت سازمانی شامل مولفه‌های یگانگی نهادی (سطح و نیازهای سازمان را شامل می‌شود و قادر است که به‌گونه‌ای موفق با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند)، نفوذ مدیر (به توانایی در تحت تاثیر قراردادن فرادستان اشاره دارد، اما در عین حال در فکر و عمل خود استقلال دارد)، ملاحظه‌گری (نشان‌دهنده رفتاری از است که دوستانه، حمایتی، باز و همکاریانه باشد)، ساخت‌دهی (به رفتاری اشاره دارد که وظیفه‌مدار و موقعیت‌مدار است که در آن مدیر انتظارات خود را از گروه آموزشی روشن کرده و معیارهای عملکرد را حفظ می‌کند)، حمایت منابع (به سازمان آموزشی اشاره می‌کند که دارای منابع و وسایل آموزشی لازم است و به راحتی قابل حصول می‌باشد)، روحیه (به احساس اعتماد، اطمینان، همدردی و دوستی در بین کارکنان سازمان اشاره دارد) و یادگیری (محیط یادگیری سازمان، منظم و جدی است و مدیر توانایی کارکنان را برای موفقیت در یادگیری باور دارد) است [۳۴]. با توجه به توضیحات فوق منطقی است که در سازمان دانشگاه علوم پزشکی برای سلامت سازمانی مولفه‌های مدیریت اثربخش، انسجام، اثربخشی، توزیع بهینه قدرت، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، کفایت ارتباط و تمرکز اهداف شناسایی شود.

### پیشنهادات

سازمان‌های بهداشتی و درمانی در زمره پیچیده‌ترین سیستم‌های اجتماعی هستند که به جامعه خدمت می‌دهند. این سازمانها بر محیط پیرامون خود تأثیر گذاشته و از آن نیز اثر می‌پذیرند. بنابراین، توجه به سلامت سازمانی در سازمان‌های بهداشتی درمانی ضروری است. لذا با توجه به نتایج، پیشنهادهای زیر به منظور ارتقای شفافیت سازمانی ارائه می‌گردد.

- استفاده سازمان از فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی

معنوی، اعتماد و نظارت‌پذیری، مدیریت منابع انسانی، اتوماسیون اداری، شفاف سازی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازی و سوت زنی سازمانی شناسایی شود. همچنین، نتایج این پژوهش در زمینه ارتقای سلامت سازمانی با نتایج پژوهش‌های همسو بود [۲۰، ۲۴-۲۹، ۲۳]. برای مثال عبدعزیز و همکاران نشان دادند افزایش پاسخگویی عمومی بخش‌های دولتی از طریق سیستم سلامت اداری و سیستم کنترل داخلی، راه حل مشکل فساد در مدیریت دولتی می‌باشد [۲۰]. یافته‌های مطالعه کانگارتنام نشان داد که افزایش شفافیت، سبب افزایش اعتماد در روابط متقابل سازمانی می‌گردد و نرخ بالای سرمایه گذاری و رشد منوط به وجود سطح بالای اعتماد و به تبع شفافیت سازمانی است [۲۳]. نتایج بررسی عظیمی و فلاحی نیز نشان داد وجدان کاری بر سلامت سازمانی با نقش متغیر میانجی ارزش‌محوری تأثیرگذار است [۲۶]. معدنی و همکاران با ارائه مدل شفافیت سازمانی و سلامت اداری در بخش دولتی نشان دادند پاسخگویی بر ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی تأثیر مثبت و معناداری دارد [۲۹]. در تبیین مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت سازمانی شامل مدیریت اثربخش، انسجام، اثربخشی، توزیع بهینه قدرت، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری، کفایت ارتباط و تمرکز اهداف می‌توان گفت که سلامت سازمانی مفهومی بسیار کارآمدی و کاربردی است و در سازمان‌های سالم، کارکنان متعهد و وظیفه‌شناس هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کار می‌روند و به کار کردن در آن محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمانی از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و رازش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذینفعان و رشد قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول‌شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستم و سازمانی تأثیر زیادی دارد. همچنین، سلامت سازمانی به وضعیتی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً بادوام اشاره دارد و

- اعطای امتیازات و پاداشها براساس عملکرد، تحصیلات، پست سازمانی و اعلام نحوه اعطای امتیازات.  
- ایجاد مشوق‌های مالی و معنوی برای کارکنانی که به بهترین شکل به ارباب رجوع پاسخ می‌دهند  
- استقبال از سلامت سازمانی: داشتن جامعه سالم مستلزم وجود سازمان‌های سالم است.  
- توجه به کارکنان مستعد، شایسته و توانمند، برای حفظ سرمایه انسانی.

### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همه کسانی که به نحوی در انجام این مطالعه سهیم بودند تشکر و قدردانی می‌شود.

- شفافیت اطلاعاتی و تسهیم اطلاعات بین افراد متناسب با مسئولیتشان  
- برنامه‌ریزی درخصوص انجام ارزیابی‌های مستمر توسط نهادهای نظارتی و خودارزیابی کارکنان  
- شفافیت در استخدام، ارتقاء و انتصاب کارکنان و پرداخت‌های مربوطه  
- ارزشیابی سالانه مدیران رده بالا در زمینه برخورد با مفاسد اداری و گزینش سالانه مدیران میانی  
- تشویق نیروی انسانی سازمان به ارزیابی میزان شفافیت اداری به صورت افراد ناشناس برای بهبود وضعیت سازمان و ایجاد امنیت شغلی  
- ایجاد شرایطی که کارکنان بتوانند بدون واگمه موارد نقض مقررات را به مدیریت انعکاس دهند.

جدول ۱- ابعاد و مولفه‌های پیشنهادی پژوهش‌های قبلی برای شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی

مولفه‌ها	ابعاد	صاحب‌نظران
(اطلاع رسانی)، (تأمین نیازهای اطلاعاتی)، (بانک اطلاعاتی)، (آگاهی از اطلاعات لازم)، (تسهیم اطلاعات در سازمان بطور اثر بخش)، (تقویت سیستم‌های اطلاعات در سازمان)، (افزایش سطح تضمین یکپارچگی و صحت اطلاعات)، (افزایش سطح دسترسی به اطلاعات)، (دسترسی آسان به اطلاعات لازم)، (شبکه سازی گسترده بین بخش‌های مختلف)، (دردسترس عموم قرار دادن اطلاعات مربوط)، (آگاهی ذی نفعان)، (فراهم کردن دید کلی برای شهروندان)، (شفاف و مستندسازی فرایند فعالیت‌ها)، (اطلاع رسانی مستمر به ارباب رجوع)، (هدایت اطلاعات)، (نظر اطلاعاتی مردم)، (کانال‌های رسمی اطلاع رسانی)، (کانال‌های غیررسمی اطلاع‌رسانی)	مدیریت اطلاعات	Holland et al., (Hayran et al., 2018), (Craig et al., 2016), (2017 Michener & Bersch, 2013), (Grigorescu, 2013), (Kaufman et al., (Kanagaretnam, 2012) Burger & Owens, (Mulgan, 2012), (Etzioni, 2010), (Nielsen & Madsen, (Cheung et al., (Li-Chiu, 2009), (2010 Cheung et al., (موسوی خامنه و همکاران، ۱۳۹۵)
(مشارکت ذی نفعان)، (مشارکت مردمی)، (مشارکت کارکنان)، (امکان ارتباط مجازی)، (تبادل نظر با مردم)، (تصمیم‌گیری مشارکتی)، (روحیه گفتگو و مباحثه)، (مشارکت فعال در فرآیند تصمیم‌گیری و هدف گذاری)، (انتخاب مدیران با مشارکت کارکنان)	مشارکت	Holland et al., (Mardali et al., 2018) Burger & (Craig et al., 2016), (2017 Behn et al., 2010), (Owens, 2010) (Korkmaz, 2007)
(پاسخگویی مناسب به رسانه‌ها)، (ارائه گزارش فعالیتها و عملکرد)، (پاسخگویی سریع در حوزه وظایف قانونی به رسانه)، (ارائه پاسخ به سوالات رسانه)، (ارتباط شبکه‌ای با نهادهای نظارتی)، (پاسخ به موقع و مناسب به افکار عمومی)، (جلوگیری از اجرای پیچیده و تشریفات زاید)، (انعکاس اطلاعات لازم دستگاه‌ها)، (اصلاح و بازنگری شیوه‌ها به واحدهای نظارتی)، (فرهنگ پاسخ‌خواهی)، (پاسخگویی در قبال وظایف و مسئولیت‌ها)، (تعهد کارکنان نسبت به ارزش‌های انسانی و اسلامی)، (گزارش‌دهی صحیح عملکرد)، (پاسخگو بودن سازمان درخصوص مسئولیت‌ها)، (تعهد مدیران و کارکنان به وعده‌های خود)	پاسخگویی سازمانی	Holland et al., (Mardali et al., 2018) Kaufman (Abd Aziz et al., 2015), (2016 Burger & Owens, 2010), (et al., 2012), (Behn et al., 2010), (Craft & Heim, 2008), (Rawlings, 2008), (Rawlings, 2008) (درویش و عظیمی، ۱۳۹۵)، (کردناتیچ و همکاران، ۱۳۹۳)
(ایجاد بستر مناسب ارتباطی ارباب رجوع)، (طراحی سیستم مناسب)، (استقرار سیستم رسیدگی به شکایات)، (دسترسی آسان ارباب رجوع به بخش نامه‌ها)، (انعکاس اطلاعات لازم)، (پاسخگویی از طریق سیستم تلفن گویا)، (نظرسنجی در دیدارگاه)، (توسعه سامانه مکانیزه پاسخگویی)، (بازنگری شیوه‌ها و	پاسخگویی به ارباب رجوع	Bolívar et al., (Holland et al., 2016) Craft & (Abd Aziz et al., 2015), (2015 Heim, 2008), (Rawlings, 2008), (Korkmaz, (کردناتیچ و همکاران، ۱۳۹۳)



روش‌های پاسخگویی)، (پاسخگویی مناسب، بهنگام و سریع)، (راهنمایی دقیق و درست مراجعان برای حل مشکلات)، (کاهش بوروکراسی اداری و تبعیض)		
(وظیفه شناسی و مسئولیت‌پذیری)، (احساس تعلق به سازمان)، (احساس وفاداری به سازمان)، (مسئولیت‌پذیری نسبت به عوامل اجتماعی)، (احساس مسئولیت همکاران نسبت به هم)، (احساس مسئولیت نسبت به سازمان‌های دیگر)، (احساس مسئولیت نسبت به ارباب رجوع)، (نقش اجتماعی سازمان)، (وضوح بیشتر در نقش‌ها و مسئولیت‌ها)، (وظایف و نقش اجتماعی سازمان)، (مسئولیت‌های گوناگون اجتماعی)	مسئولیت‌پذیری	(Mardali et al., 2018), (Holland et al., 2016), (Abd Aziz et al., 2015), (Vaccaro, 2010), (Burger & Owens, 2010), (Rawlings, 2008), (Craft & Heim, 2008), (Korkmaz, 2007), (Vilkerson, 2006), (کردنابیچ و همکاران، ۱۳۹۳)
(عدم مخفی کاری به دلیل پرهیز از تبعات منفی)، (عدم مخفی کاری مدیران)، (عدم مخفی کردن اطلاعات)، (شفافیت نقش‌های سازمانی)، (شفافیت در مبارزه با فساد اداری)	نبود پنهان کاری	(Hayran et al., 2018), (Nielsen & Madsen, 2010)
(کنترل عمومی عملکرد)، (سیستم‌های کنترلی سازمانی)، (کنترل به وسیله نهادهای نظارتی)، (مکانیسم خود نظارتی)، (مکانیسم کنترلی)، (ثبت کلیه فعالیت‌های سازمان)، (نظارت پذیری و کنترل بیشتر بر عملکرد)	کنترل سازمانی	(Burger & Michener & Bersch, 2013), (Price et al., 2011), (Owens, 2010), (موسوی‌خامنه و همکاران، ۱۳۹۵)
(حاکمیت قانون)، (رعایت قانون)، (اجرای قوانین و مقررات)، (شفاف‌سازی کلیه تصویب‌نامه‌ها)، (تدوین قوانین)، (دردسترس قراردادن کلیه قوانین)، (درج کلیه قوانین و مقررات)، (اطلاع رسانی در خصوص حقوق مراجعان)، (انعکاس موارد نقض قوانین و مقررات)	قانون مندی	(Bolívar et al., 2018), (Grosman & Leiponen, 2018), (Nielsen & Grigorescu, 2013), (al., 2015), (Madsen, 2010), (Behn et al., 2010), (Etzioni, 2010), (Vogelgesng & Lester, 2009)
(استفاده از آموزه‌های دینی)، (نقش آموزه‌های دینی در کنترل)، (نقش رفتارهای دینی در سازمان)، (اعتماد و اطمینان متقابل به یکدیگر)، (احساس مسئولیت نسبت به یکدیگر)، (جلب رضایت الهی)، (حمایت از یکدیگر در شرایط سخت و دشوار)	آموزه‌های دینی و معنوی	(Abd Aziz et al., 2015), (موسوی‌خامنه و همکاران، ۱۳۹۵)
(جذب و نگهداری نیروی انسانی مستعد، خلاق و نوآور)، (انتخاب، انتصاب و ارتقا براساس شایسته‌سالاری)، (شناسایی و جذب افراد خلاق)، (تسهیل توسعه مسیر پیشرفت شغلی کارکنان)، (تقویت جو انتقادپذیری بدون واگم و ترس)، (پرورش فضای باز برای بیان افکار و عقاید)	شایسته‌محوری	(Mardali et al., 2018), (Deyhimpour, et al., 2018), (Etzioni, 2010), (Price et al., 2011), (2018)
(اعتماد سازمانی)، (وجه مثبت سازمانی)، (همراهی مردم)، (صداقت در گفتار و عمل)، (مشروعیت بخشی)، (جایگاه اجتماعی سازمان)	سرمایه اجتماعی	(Lee & Joseph, 2018), (Deyhimpour, et al., 2018), (Behn et al., 2010), (2013)
(افزایش ارائه اطلاعات صحیح)، (امکان نظارت بر دسترسی عادلانه به اطلاعات)، (امکان نظارت همگانی بر کلیه مراحل فرایند)، (سیستم‌های اعلام گزارش تخلف)، (امکان نظارت بر روش‌ها و رویه‌های انجام کار)، (امکان گزارش تخلف بصورت گمنام)، (افزایش بازبودن جلسات)، (کاهش رانت خواری اطلاعاتی)، (افزایش قابلیت بازبینی بودجه)	اعتماد و نظارت پذیری	(Kim et al., 2013), (Michener & Bersch, 2013), (Wehmeier & Grigorescu, 2013), (Nielsen & Mulgan, 2012), (Raaz, 2012), (Madsen, 2010)
(حفظ و پرورش کارکنان توانمند)، (شفافیت سیاست پرسنلی)، (مسئولیت‌پذیری و پاسخگو)، (حفظ و صیانت کارکنان اخلاقی و ارزش‌مدار)، (حفظ کارکنان باانگیزه قوی)، (رعایت اصل عدالت در شناسایی و پاداش)، (حقوق و دستمزد)، (بیان مأموریت)، (سیستم انضباطی)، (عدم پارتی‌بازی)، (سبک رهبری و مدیریتی)، (سبک تصمیم‌گیری)، (شایسته‌گزینی)، (یگانگی اهداف فردی و سازمانی)، (هماهنگی دوایر)	مدیریت منابع انسانی	(Kim et al., 2013), (Michener & Bersch, 2013), (Nielsen & Price et al., 2011), (2013), (Madsen, 2010), (Etzioni, 2010), (Cheung et al., 2008), (Korkmaz, 2007)
(داشتن برنامه جامع فناوری اطلاعات و اجرای آن)، (استقرار اتوماسیون اداری مالی)، (وجود دیدارگاه الکترونیک مناسب)، (پشتیبانی‌های لازم اطلاعاتی)، (امکان ثبت و رسیدگی به شکایات)، (استفاده از نرم‌افزارهای مالی)، (داشتن بانک‌های اطلاعاتی و سامانه‌های اختصاصی دستگاه)، (اتصال به شبکه ملی اطلاعات و اشتراک اطلاعات)، (همکاری در ایجاد پنجره واحد تجاری برای صدور مجوزها)، (داشتن سامانه مزایده‌ها)	اتوماسیون اداری	(Holland et al., 2017), (Michener & Bersch, 2013), (Kim et al., 2013), (Wehmeier & Raaz, 2012)

<p>(شفاف‌سازی مناسب از طریق سایت سازمان)، (ابلاغ مناسب و شفاف دستورالعمل‌ها)، (وجود دستورالعمل درخصوص نحوه اعطای امتیازات قانونی)، (اطلاع رسانی مناسب درخصوص شرایط انتصاب مدیران)، (حذف سیستم‌های زاید و تکراری)، (ساده‌سازی فرایندهای سازمانی)، (آسان‌سازی خدمات به ارباب رجوع)، (مستندسازی مراحل انجام مناقصه و مزایده)، (اطلاع‌رسانی لازم درخصوص مناقصه و مزایده)، (فراخوان معاملات بزرگ مناقصه و مزایده)، (به اشتراک گذاری تمامی اسناد مناقصه و مزایده)، (وارد کردن متن قراردادهای مربوط به مناقصه و مزایده)، (نظام‌مندسازی مناقصه و مزایده)، (اعلام نتایج و برندگان مناقصه و مزایده)</p>	<p>شفاف‌سازی</p>	<p>(Holland et al., 2017), (Michener &amp; Bersch, 2013), (Kim et al., 2013), (Wehmeier &amp; Raaz, 2012), (Nielsen &amp; Madsen, 2010), (Shoaf, 2010), (درویش و عظیمی، ۱۳۹۵)</p>
<p>(استفاده از دولت الکترونیک)، (استفاده از فناوری‌های نوین)</p>	<p>فناوری اطلاعات</p>	<p>(Holland et al., 2017), (Wehmeier &amp; Raaz, 2012)</p>
<p>(فرهنگ‌سازی شفافیت)، (فرهنگ‌سازی مشارکت)، (نهادینه‌سازی فرهنگ شفافیت)، (فرهنگ اطلاع‌رسانی)، (سیستم ارتباطات سازمانی)</p>	<p>فرهنگ‌سازی</p>	<p>(Lee &amp; Joseph, 2013), (Kim et al., 2013), (درویش و عظیمی، ۱۳۹۵)</p>
<p>(ارائه گزارش تخلفات سازمانی)، (افشاگران تخلفات افراد و سازمان‌ها)، (امنیت شغلی گزارشگران تخلفات)</p>	<p>سوت‌زنی سازمانی</p>	<p>(Bauhr &amp; Grimes, 2012)</p>
<p>(قدرت تشخیص به موقع فرصت‌های محیطی)، (توانمندی تصمیم‌گیری راهبردی)، (برخوردار از مهارت‌های اساسی رهبری)، (توانایی گزینش بهترین راه‌ها و بکارگیری درست وسایل)، (توان عملی تصمیم‌گیری)، (توانمندی ایجاد تغییر در سازمان)، (توانمندی تصمیم‌گیری راهبردی)، (تصمیم‌گیری در راستای اهداف و راهبردهای سازمان)، (تصمیمات اثربخش و کارا)، (حکمت، بصیرت و بینش راهبردی در تصمیمات)، (ارزش‌ها و باورهای مرتبط با مطلوبیت‌های اساسی)</p>	<p>مدیریت</p>	<p>(Hollertz et al., 2018), (Hoy et al., 2013), (Johnson, 2009), (Jones, 2007), (Licata &amp; Harper, 2001), (Lynden &amp; Klinge, 2000), (کبیری و همکاران، ۱۳۹۸)، (مصدق راد و همکاران، ۱۳۹۵)</p>
<p>(فرایند هدف‌گذاری و ارتباطات اثربخش در جهت پاسخگویی)، (بهسازی حرفه‌ای و توانمندسازی افراد برای پاسخگویی)، (توسعه فرهنگ پاسخگویی)، (شناسایی محیط و پاسخگویی به اقتضانات آن)، (توجه به اقتضانات و شرایط فرهنگی و اجتماعی)، (انتشار نتایج و پیامدهای حاصل از پاسخگویی در سطح سازمان)، (حمایت روشن و مؤثر مدیریت ارشد از پاسخگویی)، (مشارکت و همکاری بین‌فردی در سازمان)</p>	<p>سازمان پاسخگو</p>	<p>(Jones, 2007), (Tsuik Cheng, 2005), (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۶)</p>
<p>(یکپارچگی و هم‌نوایی افراد و گروه‌های کاری)، (توانایی مقابله در برابر تهدیدهای بیرونی و ضعف‌های درونی)، (وجود ویژگی‌ها و انگیزه‌های مشترک در بین افراد و گروه‌ها)، (همکاری و تعامل بین فردی و بین گروهی)، (شفاف‌سازی مرتب اهداف و تقسیم کار)، (تشکیل گروه‌های کاری برای رسیدن به اهداف مشترک)، (بکارگیری ساختار و سازوکارهای تواناساز در سازمان)، (جهت‌گیری راهبردی روشن و مناسب)، (سازوکارهای سازمان یافته مناسب برای تحقق اهداف)، (بستر فرهنگی مناسب در جهت انسجام درونی)، (ارزش‌ها و هنجارهای مشترک)</p>	<p>انسجام</p>	<p>(Jones, 2007), (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۶)، (مصدق راد و همکاران، ۱۳۹۵)</p>
<p>(تحقق اهداف تعیین شده سازمان)، (توجه به کیفیت مطلوب فرایندها)، (بهبود مستمر منابع سازمانی در جهت کسب اهداف)، (بهبود کارکردها در رابطه با محیط بیرونی و اهداف اجتماعی)، (تغییر در رفتار و کنش افراد با توجه به اهداف)، (پاسخ‌های اثربخش سازمان به نیازهای محیطی)، (تحقق فلسفه وجودی سازمان در نتیجه فعالیت‌ها)، (ایفای نقش شایسته سازمان در جریان توسعه ملی)، (روابط و تغییرات مثبت محیطی)، (انطباق اهداف و دستاوردها با ارزش‌های سازمانی)</p>	<p>اثربخشی</p>	<p>(Hoy et al., 2013), (Vaccaro, 2010), (Shoaf, 2010), (Jones, 2007), (Sayedoff, 2007), (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۶)، (نقوی و فراهانی، ۱۳۹۲)</p>
<p>(توزیع عادلانه قدرت نفوذ)، (تأثیر گذاری مثبت مدیر و زیردستان)، (همکاری بین افراد بجای اعمال اجباری)، (روابط متقابل به جای روابط رئیس-مرئوس)، (عدم تعارض برای دستیابی به قدرت)، (قدرت از دانایی و شایستگی سرچشمه می‌گیرد)</p>	<p>توزیع بهینه قدرت</p>	<p>(Jones, 2018), (Grosman &amp; Leiponen, 2018), (Tsuik Cheng, 2005), (مصدق راد و همکاران، ۱۳۹۵)</p>

(کارمندان نسبت به یکدیگر بی تفاوت و بی اعتنا نیستند)، (دوستی کارمندان نسبت به یکدیگر)، (احساس نزدیکی کارمندان باهم)، (روحیه قوی کارمندان)، (حس اعتماد و اطمینان میان کارمندان)، (شور و اشتیاق در کار)	روحیه	(Johnson, 2009)، (Jones, 2007)، (Licata & Lynden & Klingle, 2000)، (Harper, 2001) (کبیری و همکاران، ۱۳۹۸)
(گرایش سازمان به ایجاد رویه‌های جدید)، (حرکت به سوی هدف‌های تازه)، (حرکت به سوی تولید فرآورده‌های نو)، (دگرگون‌سازی خود و متفاوت شدن به مرور زمان)، (بازسازی و نوسازی)	نوآوردن	(Hoy et al., 2013)، (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۶)، (مصدق راد و همکاران، ۱۳۹۵)
(سازمان خود را ابزار محیط نمی‌داند)، (عدم انفعال به خواست‌های بیرونی)، (واکنش سازمان نسبت به محیط)، (استقلال از محیط)، (تعامل سازمان با محیط)	خودمختاری	(Hayran et al., 2018)، (کبیری و همکاران، ۱۳۹۸)، (مصدق راد و همکاران، ۱۳۹۵)
(استفاده اثربخش کارکنان)، (تعادل در کار)، (تناسب میان خواست‌های افراد و انتظارات شغلی آنان)، (منابع مورد نیاز کارمندان)	کاربرد منابع	(Licata & Harper, 2001)، (کبیری و همکاران، ۱۳۹۸)، (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۶)، (مصدق راد و همکاران، ۱۳۹۵)
(استفاده از حداکثر ظرفیت برای برقراری ارتباط)، (توسعه ارتباطات راهبردی در محیط)، (توسعه تصویر بیرونی مطلوب سازمانی در محیط)، (ارتباط مقتضی سازمان و محیط)	کفایت ارتباط	(Johnson, 2009)، (Tsuik Cheng, 2005)، (Lynden & Klingle, 2000)، (کبیری و همکاران، ۱۳۹۸)
(اهداف روشن و قابل پذیرش)، (اهداف قابل حصول)، (اهداف متناسب با خواست و تقاضاهای محیط)	تمرکز اهداف	(Licata & Harper, 2001)، (Lynden & Klingle, 2000)، (کبیری و همکاران، ۱۳۹۸)
(توانایی انطباق با محیط)، (توانایی حل اختلاف بین خود و محیط)	سازگاری بامحیط	(Hoy et al., 2013)، (مصدق راد و همکاران، ۱۳۹۵)

جدول ۲- فراوانی و درصد فراوانی جمعیت‌شناسی خبرگان پژوهش حاضر

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳	۱۲
	مرد	۲۲	۸۸
تحصیلات	دکتری	۱۹	۷۶
	کارشناسی ارشد	۶	۲۴
سمت	استاد دانشگاه در زاهدان	۱۴	۵۶
	مدیر دانشگاه	۱۱	۴۴
سابقه	۱۰ تا ۱۵ سال	۹	۳۶
	۱۵ سال به بالا	۱۶	۶۴
سن	۳۵ تا ۴۵ سال	۱۷	۶۸
	۴۵ سال به بالا	۸	۳۲
جمع		۲۵	۱۰۰

جدول ۳- ابعاد و مولفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقای سلامت سازمانی پس از سه دور دلفی

ابعاد	مولفه	میانگین	درصد توافق خبرگان دور اول	میانگین	درصد توافق خبرگان دور دوم	میانگین	درصد توافق خبرگان دور سوم
مدیریت اطلاعات	اطلاع‌رسانی	۳,۳۰	۸۶	۳,۳۵	۸۹	۳,۳۵	۸۹
	بانک اطلاعاتی	۳,۱۵	۸۳	۳,۲۵	۸۵	۳,۲۵	۸۵
	افزایش سطح تضمین یکپارچگی و صحت اطلاعات	۳,۲۰	۸۵	۳,۲۲	۸۶	۳,۲۵	۸۸
	دسترسی آسان به اطلاعات لازم	۳,۰۰	۸۱	۳,۰۲	۸۲	۳,۰۲	۸۲
	شبکه‌سازی گسترده بین بخش‌های مختلف	۳,۱۰	۸۴	۳,۱۵	۸۷	۳,۱۵	۸۲
	شفاف و مستندسازی فرایند فعالیت‌ها	۲,۷۷	۷۵	۲,۶۷	۷۴	۲,۶۷	۷۳
	کانال‌های رسمی و غیررسمی اطلاع‌رسانی	۲,۸۴	۷۵	۲,۸۵	۷۶	۲,۸۵	۷۶
مشارکت	مشارکت ذی‌نفعان	۲,۸۶	۷۸	۲,۶۶	۷۱	۲,۶۷	۷۲
	تصمیم‌گیری مشارکتی	۳,۴۵	۸۹	۳,۴۸	۸۷	۳,۴۵	۸۸
	مشارکت فعال در فرآیند تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری	۲,۹۶	۸۰	۲,۸۶	۷۳	۲,۸۶	۷۴
	انتخاب مدیران با مشارکت کارکنان	۲,۷۶	۷۶	۲,۷۵	۷۱	۲,۷۸	۷۲
پاسخگویی سازمانی	تبادل نظر با مردم	۲,۴۲	۷۳	۲,۱۶	۶۴		
	پاسخگویی مناسب به رسانه‌ها	۲,۸۶	۷۸	۲,۹۷	۸۰	۲,۹۷	۸۰
	پاسخگویی در قبال وظایف و مسئولیت‌ها	۳,۰۶	۸۲	۳,۱۱	۸۲	۳,۱۶	۸۳
	تعهد کارکنان نسبت به ارزش‌های انسانی و اسلامی	۳,۱۱	۸۳	۳,۱۶	۸۳	۳,۱۶	۸۳
	ارائه پاسخ به سئوالات رسانه	۲,۷۶	۷۶	۲,۸۴	۷۶	۲,۳۶	۶۸
	استقرار سیستم رسیدگی به شکایات	۳,۰۲	۸۱	۳,۰۶	۸۲	۳,۰۶	۸۲
	جلوگیری از اجرای پیچیده و تشریفات زاید	۲,۴۴	۶۹				
	توسعه سامانه مکانیزه پاسخگویی	۲,۹۶	۸۰	۲,۹۹	۸۱	۲,۹۹	۸۱
	فرهنگ پاسخ‌خواهی	۲,۳۲	۶۷				
	پاسخگویی مناسب و بهنگام و سریع	۲,۷۱	۷۵	۲,۷۶	۷۶	۲,۷۶	۷۶
	طراحی سیستم مناسب	۲,۹۲	۷۹	۲,۳۶	۶۸		
	راهنمایی دقیق و درست مراجعان برای حل مشکلات	۳,۱۶	۸۴	۳,۱۱	۸۲	۳,۱۶	۸۳
مسئولیت‌پذیری	نظرسنجی در دیدارگاه	۲,۲۶	۶۶				
	مسئولیت‌پذیری نسبت به عوامل اجتماعی	۲,۹۶	۷۹	۳,۰۱	۸۱		
	احساس مسئولیت همکاران نسبت به هم	۲,۹۳	۸۰	۲,۹۷	۸۰	۲,۹۷	۷۹
	احساس مسئولیت نسبت به سازمان‌های دیگر	۲,۹۳	۷۹	۲,۸۶	۷۲	۲,۸۶	۷۳
	احساس مسئولیت نسبت به ارباب‌رجوع	۳,۱۵	۸۸	۳,۲	۸۸	۳,۲۵	۸۸
	نقش اجتماعی سازمان	۲,۳۶	۶۷				
	وضوح بیشتر در نقش‌ها و مسئولیت‌ها	۲,۸۱	۷۷	۲,۷۵	۷۲	۲,۷۵	۷۲
نبود پنهان‌کاری	۲,۷۶	۷۶	۲,۷۲	۷۲	۲,۷۶	۷۳	
عدم مخفی‌کاری به دلیل پرهیز از تبعات منفی							

۷۶	۲,۸	۷۵	۲,۷۹	۷۶	۲,۷۶	شفافیت نقش‌های سازمانی	کنترل سازمانی
۷۶	۲,۸۲	۷۶	۲,۸۲	۷۷	۲,۸۱	شفافیت در مبارزه با فساد اداری	
۷۱	۲,۸۳	۷۱	۲,۸۳	۷۸	۲,۸۶	سیستم‌های کنترلی سازمانی	
۷۴	۲,۷۶	۷۳	۲,۶۶	۷۶	۲,۷۶	ثبت کلیه فعالیت‌های سازمان	
۷۶	۲,۷۶	۷۴	۲,۷۴	۷۶	۲,۷۶	نظارت‌پذیری و کنترل بیشتر بر عملکرد	
۸۹	۳,۴۸	۸۸	۳,۴۲	۸۷	۳,۴۰	مکانیسم خودنظارتی	
۷۵	۲,۸۶	۷۵	۲,۸۶	۷۶	۲,۷۷	نقش آموزه‌های دینی در کنترل	آموزه‌های دینی و معنوی
۹۰	۳,۵۵	۹۰	۳,۵۲	۸۹	۳,۴۸	نقش رفتارهای دینی در سازمان	
۷۷	۲,۷۶	۷۶	۲,۷۶	۷۵	۲,۷۲	جلب رضایت الهی	
۷۸	۲,۸۶	۷۸	۲,۸۶	۷۹	۲,۹۲	حمایت از یکدیگر در شرایط سخت و دشوار	
۹۱	۳,۴۵	۹۱	۳,۴۵	۸۸	۳,۴۰	بیان افکار و عقاید نو و انتقادات بدون واگه و ترس	اعتماد و نظارت‌پذیری
۷۸	۲,۷۶	۷۷	۲,۷۹	۷۶	۲,۷۶	اعتماد سازمانی	
۸۷	۳,۳۵	۸۷	۳,۳۵	۸۶	۳,۳۰	امکان نظارت همگانی بر کلیه مراحل فرایند	
۸۳	۲,۷۶	۸۳	۲,۷۶	۷۵	۲,۷۲	امکان گزارش تخلف بصورت گمنام	
۸۴	۳,۲۵	۸۵	۳,۲	۸۵	۳,۲۵	افزایش بازبودن جلسات	
۸۰	۲,۸۶	۸۰	۲,۸۶	۸۰	۲,۹۵	کاهش رانت‌خواری اطلاعاتی	
				۶۵	۲,۲۴	افزایش قابلیت بازیابی بودجه	
۸۹	۳,۴۲	۸۹	۳,۴۲	۸۸	۳,۳۸	حفظ و پرورش کارکنان توانمند، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو	مدیریت منابع انسانی
۶۷	۲,۳۱	۷۳	۲,۶۶	۷۵	۲,۷۸	شفافیت سیاست پرسنلی	
۷۵	۲,۸۳	۷۴	۲,۸۳	۷۸	۲,۸۶	انتخاب، انتصاب و ارتقا براساس شایسته‌سالاری	
۸۵	۳,۱۶	۸۳	۳,۰۶	۸۱	۳,۰۲	حفظ وصیانت کارکنان اخلاقی و ارزش‌مدار	
۸۰	۲,۹۹	۸۰	۲,۹۹	۸۰	۲,۹۴	رعایت اصل عدالت در شناسایی و پاداش	
۸۹	۳,۴	۸۹	۳,۴	۸۷	۳,۳۵	سیستم انضباطی	
۸۳	۳,۲۱	۸۲	۳,۱۶	۸۲	۳,۰۴	عدم پارتی‌بازی	
۸۸	۳,۴۵	۸۸	۳,۴۵	۸۹	۳,۴۵	هماهنگی دوایر	
۸۹	۳,۴۲	۸۸	۳,۴	۸۸	۳,۳۸	استقرار اتوماسیون اداری و مالی	
۷۶	۳,۰۶	۷۶	۳,۰۶	۸۱	۳,۰۲	وجود دیدارگاه الکترونیک مناسب	
۸۵	۳,۳۵	۸۴	۳,۳۲	۸۵	۳,۲۵	امکان ثبت و رسیدگی به شکایات	اتوماسیون اداری
۸۰	۲,۹۶	۷۹	۲,۹۶	۷۹	۲,۹۱	استفاده از نرم‌افزارهای مالی	
۷۴	۲,۷۹	۷۴	۲,۷۹	۷۷	۲,۸۲	اتصال به شبکه ملی اطلاعات و اشتراک اطلاعات	
۸۸	۳,۴	۸۷	۳,۳۸	۸۶	۳,۳۵	داشتن سامانه مزایده‌ها	
۷۵	۲,۷۸	۷۴	۲,۷۷	۷۵	۲,۷۲	شفاف‌سازی قوانین و مقررات، تصویب نامه‌ها	شفاف‌سازی
۷۵	۲,۷۸	۷۱	۲,۷۶	۷۳	۲,۸۷	اطلاع‌رسانی در خصوص حقوق مراجعه‌کنندگان	
۸۴	۳,۱۶	۸۴	۳,۱۶	۸۳	۳,۱۲	وجود دستورالعمل در خصوص نحوه اعطای	

						امتیازات قانونی	
۸۶	۳,۲۸	۸۶	۳,۲۸	۸۵	۳,۲۵	اطلاع‌رسانی مناسب درخصوص شرایط انتصاب مدیران	
۸۷	۳,۳۵	۸۴	۳,۲۵	۸۴	۳,۲۰	کاهش بوروکراسی اداری و حذف سیستم های زاید	
۸۶	۳,۳۵	۸۶	۳,۳۵	۸۵	۳,۲۵	ساده‌سازی فرایندهای سازمانی	
۸۳	۲,۷۶	۸۳	۲,۷۶	۷۵	۲,۷۱	مستندسازی مراحل انجام مناقصه و مزایده	
۷۰	۲,۵۱	۷۳	۲,۷۶	۷۴	۲,۷۵	فراخوان معاملات بزرگ مناقصه و مزایده	
۸۵	۳,۲۶	۸۵	۳,۲۶	۸۴	۳,۱۶	انعکاس موارد نقض قوانین و مقررات	
				۶۶	۲,۲۶	وارد کردن متن قراردادهای مربوط به مناقصه و مزایده	
۷۹	۲,۸۶	۷۹	۲,۸۶	۷۹	۲,۹۱	استفاده از دولت الکترونیک	فناوری
۹۰	۳,۴۸	۹۰	۳,۴۵	۸۸	۳,۳۵	استفاده از فناوری‌های نوین	اطلاعات
۷۵	۲,۹۱	۷۳	۲,۹۶	۷۸	۲,۸۶	داشتن برنامه جامع فناوری اطلاعات و اجرای آن	
۹۱	۳,۵۵	۹۰	۳,۵۵	۸۹	۳,۵۲	فرهنگ‌سازی شفافیت	فرهنگ سازی
۷۸	۲,۸۶	۷۷	۲,۸۳	۷۷	۲,۸۲	فرهنگ‌سازی مشارکت	
۷۳	۲,۷۶	۷۱	۲,۷۶	۸۰	۲,۹۶	فرهنگ اطلاع رسانی و پاسخگویی	
		۶۶	۲,۲۶	۷۸	۲,۸۲	سیستم ارتباطات سازمانی	
۸۹	۳,۵۲	۸۸	۳,۵	۸۸	۳,۴۸	ارائه گزارش تخلفات سازمانی	سوت زنی سازمانی
۸۸	۳,۴	۸۸	۳,۴	۸۷	۳,۳۸	افشاگران تخلفات افراد و سازمان‌ها	
۹۰	۳,۴۵	۸۹	۳,۴۲	۸۸	۳,۴۱	امنیت شغلی گزارش‌گران تخلفات	
				۶۹	۲,۴۶	توان عملی تصمیم‌گیری	
۸۵	۳,۱۶	۸۵	۳,۱۶	۸۳	۳,۱۱	قدرت تشخیص بموقع فرصت‌های محیطی	مدیریت اثربخش
۹۰	۳,۴۸	۸۹	۳,۴۲	۸۸	۳,۳۸	برخوردار از مهارت‌های اساسی رهبری	
		۶۵	۲,۲۱	۷۹	۲,۶۶	تصمیم‌گیری در راستای اهداف و راهبردهای سازمان	
۸۲	۲,۸۶	۷۹	۲,۸۸	۷۸	۲,۸۶	تصمیمات اثربخش و کارا	
۸۴	۳,۲۵	۸۴	۳,۲۵	۸۴	۳,۲۰	حکمت، بصیرت و بینش راهبردی در تصمیمات	
۶۵	۲,۲۱	۷۳	۲,۶۶	۷۶	۲,۷۴	ارزش‌ها و باورهای مرتبط با مطلوبیت‌های اساسی	
۸۶	۳,۲۸	۸۶	۳,۲۸	۸۵	۳,۲۵	یکپارچگی و هم‌نوایی افراد و گروه‌های کاری	انسجام
۸۱	۲,۹۶	۸۱	۲,۹۷	۸۰	۲,۹۳	همکاری و تعامل بین‌فردی و بین‌گروهی	
۸۸	۳,۴۵	۸۷	۳,۴	۸۷	۳,۴۰	تعادل در کار	
۷۷	۲,۷۶	۷۶	۲,۷۶	۷۵	۲,۷۱	تناسب میان خواست‌های افراد و انتظارات شغلی آنان	
۶۸	۲,۳۶	۷۹	۲,۷۶	۷۹	۲,۹۱	بکارگیری ساختار و سازوکارهای تواناساز در سازمان	
۸۹	۳,۴۸	۸۸	۳,۴۸	۸۷	۳,۴۵	جهت‌گیری راهبردی روشن و مناسب	

۷۵	۲,۷۸	۷۵	۲,۷۶	۷۵	۲,۷۲	بستر فرهنگی مناسب در جهت انسجام درونی	اثربخشی
۸۷	۳,۴	۸۷	۳,۴	۸۷	۳,۳۵	تحقق اهداف تعیین شده سازمان	
۷۵	۲,۷۶	۷۵	۲,۷۶	۷۵	۲,۷۲	استفاده اثربخش کارکنان	
۸۷	۳,۲	۸۶	۳,۱۵	۸۵	۳,۰۵	پاسخ‌های اثربخش سازمان به نیازهای محیطی	
۷۷	۲,۷۹	۷۷	۲,۷۹	۷۸	۲,۸۶	تحقق فلسفه وجودی سازمان در نتیجه فعالیت‌ها	
۸۵	۳,۲۱	۸۴	۳,۱۱	۸۲	۳,۰۶	ایفای نقش شایسته سازمان در جریان توسعه ملی	
۸۴	۳,۲۶	۸۴	۳,۲۶	۸۴	۳,۱۷	منابع مورد نیاز در دسترس کارمندان	
		۷۰	۲,۴۶	۷۷	۲,۸۲	روابط و تغییرات مثبت محیطی	
۸۱	۳,۱۱	۸۱	۳,۱۱	۸۱	۳,۰۲	انطباق اهداف و دستاوردها با ارزش‌های سازمانی	توزیع بهینه قدرت
۸۴	۳,۱۲	۸۴	۳,۱۲	۸۴	۳,۲۰	توزیع عادلانه قدرت نفوذ	
۸۴	۳,۲۵	۸۴	۳,۲۵	۸۳	۳,۱۵	تأثیرگذاری مثبت مدیر و زیردستان	
				۶۸	۲,۳۴	همکاری بین افراد بجای اعمال اجباری	
۸۵	۳,۲۵	۸۵	۳,۲	۸۴	۳,۲۵	روابط متقابل بجای روابط رئیس - مرئوس	
۷۹	۲,۸۱	۷۷	۲,۷۷	۷۷	۲,۸۱	عدم تعارض برای دستیابی به قدرت	
۸۸	۳,۳۵	۸۸	۳,۳۵	۸۶	۳,۳۰	قدرت از دانایی و شایستگی سرچشمه می‌گیرد.	
۸۱	۳,۰۶	۸۱	۳,۰۶	۸۱	۳,۰۲	دوستی کارمندان نسبت به یکدیگر	
۹۱	۳,۵۵	۹۱	۳,۵۲	۹۱	۳,۵۶	روحیه قوی کارمندان	روحیه
۸۳	۳,۱۵	۸۳	۳,۲۵	۸۳	۳,۱۶	حس اعتماد و اطمینان میان کارمندان	
۸۱	۳,۰۶	۸۱	۳,۱۶	۸۲	۳,۰۴	گرایش سازمان به ایجاد رویه‌های جدید	
۸۹	۳,۴۵	۸۸	۳,۴۵	۸۹	۳,۴۲	حرکت بسوی هدف‌های تازه	نوآور بودن
۸۹	۳,۵	۹۰	۳,۴۸	۸۹	۳,۴۸	حرکت بسوی تولید فرآورده‌های نو	
۶۸	۲,۳۶	۷۵	۲,۶۹	۷۹	۲,۸۶	دگرگون‌سازی خود و متفاوت شدن بمرور زمان	
		۶۹	۲,۶۱	۷۲	۲,۴۶	سازمان خود را ابزار محیط نمی‌داند	
۸۴	۳,۱۶	۸۲	۳,۰۶	۸۰	۲,۹۶	عدم انفعال به خواست‌های بیرونی	خودمختاری
				۶۸	۲,۳۶	واکنش سازمان نسبت به محیط	
۸۴	۳,۱۳	۸۳	۳,۱۳	۸۲	۳,۰۲	استقلال از محیط	
۷۵	۲,۷۹	۷۴	۲,۷۶	۷۸	۲,۸۶	توانایی حل اختلاف بین خود و محیط	
۸۳	۳,۱۶	۸۱	۳,۱۱	۸۱	۳,۰۲	استفاده از حداکثر ظرفیت برای برقراری ارتباط	کفایت ارتباط
۸۳	۳,۱۲	۸۳	۳,۱۲	۸۲	۳,۰۸	توسعه ارتباطات راهبردی در محیط	
۷۴	۲,۷۸	۷۴	۲,۷۸	۷۴	۲,۶۷	توسعه تصویر بیرونی مطلوب سازمانی در محیط	
		۶۷	۲,۲۶	۷۲	۲,۳۶	ارتباط مقتضی سازمان و محیط	
۸۴	۳,۲۳	۸۴	۳,۲۳	۸۴	۳,۱۷	اهداف روشن و قابل پذیرش	تمرکز اهداف
۸۶	۳,۳۱	۸۶	۳,۳۱	۸۶	۳,۳۰	اهداف قابل حصول	
۸۳	۳,۱۶	۸۳	۳,۱۶	۸۲	۳,۰۷	اهداف متناسب با خواست و تقاضاهای محیط	

**Reference:**

- 1- Rahnavard F, Abbaspour B. Good governance and its implementation in Iran institute for anagement and planning studies. *Management Studies in Development and Evolution*, 2007; 18(55): 25-38. (In Persian)
- 2- Ghahramani M, Abolghasemi M, Arefi M, Khatami MH. Examine organizational health at Shahid Beheshti University. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 2012; 4(10): 13-30. (In Persian)
- 3- Shoaf C, Genaidy A, Karwowski W, Huang S. Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 2010; (14): 81-95.
- 4- Korkmaz M. The effect of leadership style on organizational health. *Educational Research Quarterly*, 2007; (3): 22-54.
- 5- Darvish H, Azimi Zachevani F. The effect on reducing corruption organization Transparency mediated by organizational trust studied Khordad hospital staff Varamin. *Journal of Public Administration*, 2016; 8(1): 153-166. (In Persian)
- 6- Hasani A, Shams A. Solutions to fight against administrative corruption based on Islamic values. *Journal of Islam and Management Research*, 2012; 5(1): 81-104. (In Persian)
- 7- Behn B, DeVries D, LinJing K. The determinants of transparency in nonprofit organizations: An exploratory study 2010. *Advances in Accounting incorporating Advances in International Accounting*, 2010; (26): 6-12.
- 8- Vaccaro A. Corporate transparency and green management. *Journal of Business Ethics*, 2010; (95): 487-506.
- 9- Burger R, Owens T. Promoting transparency in the NGO sector: examining the availability and reliability of self-reported data, world development; 2010.
- 10- Nielsen C, Madsen MT. Discourses of transparency in the intellectual capital reporting debate: Moving from generic reporting models to management defined information. *Critical Perspectives on Accounting*, 2009; 22(7): 847-854.
- 11- Rawlings B. Measuring the relationship between organizational transparency & trust. *The Measurement Standard*, 2008; (8): 425-439.
- 12- Kordnaeij A, Fani AA, Masoudi Z. Organizational culture of the missing link between organizational transparency and organizational performance. *Organizational Culture Management*, 2014; 12(2): 173-189. (In Persian)
- 13- Seyed Naghavi MA, Farahani F. Cultivating strategic fit and organizational transparency promotionthrough innovation leadership style. *Managemet Studies in Development and Evolution*, 2014; 22(72): 75-97. (In Persian)
- 14- Hayran O, Atac O, Ozer O. Assessment of organizational health literacy in a group of public, private and university hospitals in Istanbul. *Journal of Health Systems and Policies*, 2019; 1: 39-52.
- 15- Hollertz K, Jacobsson K, Seing I. Organizational governance of activation policy: Transparency as an organizational ideal in a Swedish welfare agency. *International Social Security Review*, 2018; (71): 71-89.
- 16- Holland D, Krause A, Provencher J. Transparency tested: The influence of message features on publicperceptions of organizational transparency. *Trent*



- Seltzer Texas Tech University, College of Media & Communication, Lubbock, United States; 2017.
- 17- Grosman A, Leiponen A. Organizational transparency and power in firm ownership networks. *Journal of Comparative Economics*, 2018; 46(4): 1158-1177.
- 18- Deyhimpour M, Miandari K, Najjari R, Abedi Jafari H. The Effect of Organizational Transparency on Organizational Trauma Management by Mediating Social Capital. *Social Capital Management*, 2018; 5(3): 337-363.
- 19- Kosack S, Fung A. Does transparency improve governance? *Annual Review of Political Science*, 2014; 17(1): 65-87.
- 20- Abd Aziz MA, Ab Rahman H, Alam M, Said J. Enhancement of the accountability of public sectors through integrity system, internal control system and leadership practices: A review study. *Procedia Economics and Finance*, 2015; (28): 163-169.
- 21- Bolivar MPR, Navarro Galera A, Alcaide Munoz L. Governance, transparency and accountability: An international comparison, *Journal of Policy Modeling*, 2015; 37(1): 136-174.
- 22- Michener G, Bersch K. Identifying transparency. *Information Polity*, 2013; 18(3): 233-242.
- 23- Kanagaretnam K. Trust and reciprocity with transparency and repeated interactions. *Journal of Business Research*, 2012; (63): 241-247.
- 24- Saneifar K. The relationship between organizational transparency and organizational belonging, professional accountability and job performance of experts of Mobarake Steel Company. *New researches in management and accounting*, 2019; 30: 45-54. (In Persian)
- 25- Mohebi Zarindeh H. The relationship between organizational transparency and organizational belonging, professional accountability and job performance of Mobarakeh Steel Company experts. *New Research Approaches in Management Sciences*, 2019; 14: 25-50. (In Persian)
- 26- Azimi H, Fallahi L. The effect of work conscience on organizational health and the mediating role of core value. *Scientific Journal of Islamic Management*, 2019; 27(1): 169-188. (In Persian)
- 27- Feyzabadi H, Alaei S. The Effect of Organizational Transparency on Administrative Corruption with the Interaction of Organizational Trust In the health centers of the municipality of Tehran. *Journal of Healthcare Management Research*, 2018; 9(3): 47-53. (In Persian)
- 28- Kashaf H, Taghvayee Yazdi M, Niazazari K. Presentation of organizational transparency model in relation to empowerment for establishing organizational trust of managers (Case study: Islamic Azad University of Mazandaran). *Journal of Research in Educational Science*, 2018; 12(Special Issue): 111-130. (In Persian)
- 29- Maadani J, Zarandi S, Abdollahi M. Analysis of the impact of public accountability on the policy of promoting administrative health and organizational transparency in the public sector (Case study: Ministry of Industry, Mine and Trade of the Islamic Republic of Iran). *Iranian Journal of Public Administration Mission*, 2018; 9(30): 23-41. (In Persian)
- 30- Miandari K, Deyhimpour M, Najjari R, Abedijafari H. Designing a model for increasing organizational transparency with a data driven approach in governmental organizations. *Journal of Teaching in Marine Sciences*, 2018;

5(1): 95-110. (In Persian)

31- Montazeri M, Ferdosipour L. The effect of organizational health on employee's performance. *Management Studies in Development and Evolution*, 2019; 27(90): 45-64. (In Persian)

32- Hakak M, Farhikhteh F. The effect of organizational transparency on organizational health (mediating variable of spirituality). *Journal of Human Resource Management Development and Support*, 2017; 12(46): 21-41. (In Persian)

33- Rawlings B. Measuring the relationship between organizational transparency & trust. *The Measurement Standard*, 2008; 8: 425-439.

34- Hoy WK, Feldman J. Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development*, 1996; 20(4): 30-41.

## Identifying the Dimensions and Components of Organizational Transparency with the Promoting Organizational Health Approach (A Qualitative Study)

---

● **Abstract** Moein Z<sup>1</sup>, HashemianNezhad F<sup>2</sup>, Ghorbani M<sup>3</sup>

---

**Introduction:** Organizational transparency is one of the tools that helps organizations in achieving goals, especially health-related goals. Due to the increasing role of organizational transparency and organizational health in achieving organizational goals, especially the impact of these two dimensions in healthcare organizations such as universities of medical sciences whose goal is to improve society's health, this study aims to identify the dimensions and components of organizational transparency with a health promotion approach. It was organized in the University of Medical Sciences.

**Methods:** This study was applied in terms of purpose, which was carried out using the Delphi method. The research community was experts who were familiar with the research subject, and according to the principle of theoretical saturation, 25 of them were selected by purposeful and snowball sampling methods. The data of the current research were collected with tools including review of library resources and interviews with experts and analyzed after three rounds of Delphi.

**Results:** The results showed that the dimensions and components affecting organizational transparency include dimensions: organizational transparency with eight components, information management, organizational accountability and human resource management with seven components each, trust and monitorability and administrative automation with six components each. Religious and spiritual education, organizational control, participation, and responsibility were each with four components, lack of secrecy, information technology, culture building, and organizational whistle-blowing were each with three components. Also, the dimensions and components affecting organizational health included: effectiveness with seven components, cohesion with six components, optimal distribution of power with five components, morale, innovation, autonomy, adequacy of communication, and goal focus with three components each.

**Conclusion:** According to the results of this study, health professionals can design and implement programs to improve organizational transparency with the approach of promoting organizational health, and the University of Medical Sciences can identify the above components for organizational health and organizational transparency.

**Keywords:** Organizational Transparency, Organizational Health, Responsibility.

---

1- Department of Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

2- Department of Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran, (Corresponding Author), fhhashemi@yahoo.com

3- Department of Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran