

A Meta-Analysis of the Variables Effective on Organizational Transparency and the Variables Affected by it in the Studies Carried Out in Iran

Belal Panahi*

Assistant Professor, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University (PNU), Iran

(Received: September 16, 2020; Accepted: June 8, 2021)

Abstract

Despite lack of studies on it, organizational transparency is an issue that has greatly attracted politicians and researchers. This concept refers to the free flow of information easily accessed by all stakeholders. The purpose of this study was to examine the variables that have been found to be effective on and affected by organizational transparency in the previous studies in Iran. This study was applied in terms of purpose and descriptive in terms of method, and was conducted through meta-analysis method using Comprehensive Meta-Analysis software. The examination of 21 selected studies in this field led to the identification of 7 independent and 18 dependent variables. The results of the meta-analysis showed that appropriate strategy, public responsibility, genuine leadership, social capital, change-oriented leadership, and innovative leadership have the strongest effects on the formation and improvement of organizational transparency in the Iranian organizations. Moreover, the results of this study showed that organizational transparency affects important organizational variables such as empowerment, organizational communications, organizational spirituality, organizational health, organizational capital, organizational trauma management, organizational culture, organizational performance, employees' organizational silence, customer satisfaction, job compatibility, organizational conflicts, administrative corruption, employees' moral behaviors, organizational citizenship behaviors, job commitment, organizational loyalty, and organizational trust.

Keywords

transparency, organizational transparency, meta-analysis.

* **Email:** panahi1980@yahoo.com

فرا تحلیل متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و متغیرهای تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های انجام‌شده در ایران

بلال پناهی*

استادیار، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۲۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۱۸)

چکیده

شفافیت سازمانی از موضوعاتی است که به‌رغم اینکه مطالعات چندانی درباره آن انجام نشده مورد توجه بسیاری از سیاست‌مداران و پژوهشگران بوده است. این مفهوم به معنای جریان آزاد اطلاعات و قابلیت دسترسی سهل و آسان برای همه ذی‌نفعان در این زمینه است. هدف از این پژوهش بررسی متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه در کشور ایران بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی است که با به‌کارگیری روش فراتحلیل و با استفاده از نرم‌افزار جامع فراتحلیل انجام شد. در این بررسی از تعداد ۲۱ مطالعه منتخب تعداد ۷ متغیر مستقل و ۱۸ متغیر وابسته مختلف شناسایی شد. نتیجه بررسی فراتحلیل نشان داد متغیرهای استراتژی مناسب، پاسخگویی عمومی، رهبری اصیل، سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری نوآور بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری و تشدید شفافیت سازمانی در سازمان‌های ایرانی داشته‌اند. همچنین، نتایج این تحقیق نشان داد شفافیت سازمانی متغیرهای مهم سازمانی مثل توانمندسازی، ارتباطات سازمانی، معنویت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت ترومای، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان، سکوت سازمانی کارکنان، خشنودی مشتریان، سازگاری شغلی، تعارضات سازمانی، فساد اداری، رفتارهای اخلاقی کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، اعتماد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کلیدواژه‌ها

شفافیت، شفافیت سازمانی، فراتحلیل.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

در دنیای کسب و کار و رقابت فزاینده عصر کنونی، سازمان‌های پیش‌رو و موفق در تلاش‌اند تا وضعیت عملکرد خود را پایش و در جهت رشد و موفقیت خود هدایت کنند و تا حد امکان عملکرد خود را اصلاح کنند و بهبود بخشند. یکی از متغیرهای مهم که بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد شفافیت سازمانی است. شفافیت موجب شکل‌گیری ارتباطات اثربخش، افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی، و کاهش تنش‌ها و تعارضات سازمانی می‌شود و به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌انجامد (کردنائیج و همکاران ۱۳۹۳: ۱۷۵). اصطلاح شفافیت بیشتر به قابلیت دسترسی به اطلاعات اشاره دارد. همچنین، به لحاظ لغوی، شفافیت امکان نگاه کردن به درون یک چیز تعریف شده است. یک سازمان شفاف از نظر لینستد^۱ و نورین (۲۰۰۷) سازمانی است که افراد و ذی‌نفعان آن بتوانند به راحتی اطلاعات مورد نیازشان را کسب کنند و از آن به منظور شکل دادن به نظرات و تصمیم‌گیری صحیح و به موقع در زمینه اقدامات و فرایندهای درون و بیرون سازمان استفاده کنند. در تئوری اصیل و وکیل، به شفافیت به مثابه یکی از ابزارهای مهم اصیل برای کنترل وکیل اشاره شده است. رعایت شفافیت توسط وکیل اجازه نخواهد داد که وکیل فقط خط‌مشی‌های در جهت منافع خود را دنبال کند و حتی اشاره شده است که ایده اصلی استفاده از شفافیت سازمانی در جهت مبارزه با فساد اداری از تئوری اصیل و وکیل نشئت گرفته است. بنابراین، سازمان شفاف سازمانی است که ذی‌نفعان داخلی و خارجی آن بتوانند اطلاعات مورد نیاز خود را به آسانی به دست آورند و به منظور بررسی فعالیت‌ها و پروسه‌های درون سازمانی از آن استفاده کنند (سیدنقوی و فراهانی ۱۳۹۲: ۸۰). همچنین شفافیت راهی برای حفظ یا حتی افزایش اعتماد معرفی شده و شواهد بیانگر آن است که شفافیت تصمیم‌گیری تأثیر مثبتی بر اعتماد شهروندان به سازمان‌های نظارتی نیز می‌گذارد (Grimmelikhuijsen et al. 2021: 36).

شناخت موضوع شفافیت سازمانی نیازمند بررسی و ترکیب تعداد گسترده‌ای از تحقیقات و مدل‌ها و نگرش‌هاست. مبارزه با بزرگ‌ترین چالش‌های پیش روی جهان فقر و فساد، که تقریباً همه کشورهای با آن درگیرند، مستلزم شفافیت و اطلاع‌رسانی صحیح به مردم در زمینه نحوه استفاده دولت از منابع عمومی است. گزارش شفافیت بین‌المللی از عملکرد سازمان‌های مختلف ایران بیانگر آن است که بیشتر سازمان‌های ایرانی در زمینه شفافیت عملکرد ضعیفی دارند؛ درحالی‌که کشورهای موفق‌تری همچون نیوزیلند و دانمارک توانسته‌اند در رتبه‌بندی‌های جهانی شفافیت در صدر قرار بگیرند. کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه از کشورهای موفق در حوزه شفافیت هستند. کشور کره جنوبی نیز یکی دیگر از کشورهای بسیار فعال در این زمینه است و شفافیت بین‌المللی کره یک نهاد مستقل است که کاملاً به صورت مردمی اداره می‌شود و سعی دارد آگاهی جامعه از مزایای شفافیت را افزایش دهد.

در سالیان اخیر موضوع شفافیت سازمانی به عنوان یک موضوع پژوهشی مهم مطرح بوده است و تحقیقات متعددی درباره آن انجام شده است. به همین دلیل در این تحقیق تلاش شد، با رویکرد فراتحلیل، متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های قبلی بررسی و جمع‌بندی شوند. با توجه به اینکه نتایج مطالعات فراتحلیل منعکس‌کننده طیف وسیعی از ویژگی‌های پژوهش‌های ارزشمند قبلی است، این تحقیق با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل در خصوص تحقیقات قبلی در زمینه موضوع شفافیت سازمانی انجام شد. در این زمینه، سؤال تحقیق پیش رو این است: متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی و تأثیرپذیر از آن در پژوهش‌های انجام‌شده در کشور ایران کدام‌اند؟

مبانی نظری و پیشینه

مفهوم شفافیت سازمانی برآمده از نیاز به مقابله با رویه‌های فاسد است و به دسترسی آسان به اطلاعات توسط ذی‌نفعان اشاره دارد. اطلاعات باید به اندازه کافی و به صورت قابل فهم در دسترس باشد و از طرف دیگر اتخاذ تصمیمات و اجرای آن‌ها از قوانین و مقررات مشخص پیروی کند (قنبری و مرادی ۱۳۹۷: ۲۰۸). شفافیت فرایندی است که نه تنها در

دسترس بودن اطلاعات، بلکه مشارکت فعال در دستیابی و توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت، همچنین، مستلزم پاسخگویی است. سازمان‌های شفاف پاسخگویی اعمال و گفتار و تصمیم‌های خود هستند (قنبری و مرادی ۱۳۹۷: ۲۰۷).

وجود شفافیت سازمانی امکان مشارکت بیشتر را برای کارمندان فراهم می‌سازد که نقش سازمانی خود را بهتر درک کنند و در نتیجه بر وظایف خود متمرکزتر باشند و در فعالیت‌های سازمانی بیشتر مشارکت کنند. همچنین شفافیت سازمانی اعتماد کارمندان به مدیریت ارشد سازمان را بیشتر می‌کند. شفافیت با در اختیار قرار دادن اطلاعات برای شهروندان و باز کردن اقدامات و اطلاعات برای عموم به آن‌ها امکان مشاهده و بررسی دقیق را می‌دهد؛ طوری که موجب افشای فساد می‌شود (Fox 2007: 663). پاسخگویی و شفافیت پایه‌های لازم اجرای نظارت دموکراتیک هستند که بخش دولتی و جامعه مدنی را به تمرکز بر نتایج، پیگیری اهداف روشن، توسعه استراتژی مؤثر، نظارت بر عملکرد، و گزارش آن وادار می‌کند. پاسخگویی به افراد و سازمان‌های مسئول در برابر عملکرد اشاره دارد و شامل پاسخگویی مالی، پاسخگویی اداری، پاسخگویی سیاسی، و پاسخگویی اجتماعی است. شفافیت شامل تسهیل دستیابی شهروندان به اطلاعات و درک آن‌ها از سازوکارهای تصمیم‌گیری است. شفافیت بخش دولتی با استفاده از استانداردهای واضح و دستیابی به اطلاعات شروع می‌شود. اعتماد و درستی و راستی به معنای منزه بودن از ارتشا و شرایط سالم و مترادف با صداقت است (UNDP 2004: 1). اخیراً نیز محققان چارچوبی اشتراکی مبتنی بر شفافیت در زمینه تعاملات اقتصادی ارائه کرده‌اند که مطابق آن شراکت تجاری مبتنی بر اعتماد بین شرکا پیامدهای مثبت و منفی برای طرفین و همچنین اشخاص ثالث ایجاد می‌کند (C. Köbis et al. 2021: 36). شفافیت از سویی موجب پاسخ‌خواهی مردم و شهروندان و از سوی دیگر موجب پاسخگویی سازمان‌ها می‌شود. چنانچه وظایف و فعالیت‌ها غیرشفاف باشند، پاسخ‌خواهی و پاسخگویی معنا نخواهد داشت (نرگسیان و جمالی ۱۳۹۸: ۲۲۳). شفافیت به منزله مؤثرترین ابزار برای استقرار دولتی کارآ و ایجاد جامعه‌ای پایدار با هدف رشد و توسعه جوامع ضروری است و امکان اتخاذ تصمیم‌های

آگاهانه و پاسخگویی بیشتر درباره چگونگی تخصیص و مصرف منابع را فراهم می‌کند و رشد فساد را کاهش می‌دهد (حساس‌یگانه و خیراللهی ۱۳۸۷: ۷۵).

از دیگر مزایای شفافیت در سازمان ایجاد ارتباطات مناسب بین کارمندان سازمان به منظور افزایش همکاری بین آن‌ها و افزایش اثربخشی از طریق کاهش تلاش‌های مازاد کارکنان است (قنبری و مرادی ۱۳۹۷: ۲۰۹). شفافیت سازمانی پیامدها و نتایج مثبتی به بار می‌آورد، شامل: ۱. مشارکت بیشتر کارمندان؛ ۲. اعتماد به مدیریت سازمان؛ ۳. افزایش خلاقیت؛ ۴. بهبود عملکرد؛ ۵. افزایش رضایت شغلی کارمندان (سیدنقوی و فراهانی ۱۳۹۲: ۸۱). بنابراین وجود شفافیت سازمانی امکان مشارکت بیشتر را برای کارمندان فراهم می‌سازد تا نقش سازمانی خود را بهتر درک کنند و به تبع آن بر وظایف خود متمرکزتر شوند و در فعالیتهای سازمانی مشارکت بیشتری داشته باشند. همچنین، شفافیت سازمانی اعتماد کارمندان به مدیریت ارشد سازمان را بیشتر می‌کند. سازمان‌های شفاف زمانی قابلیت پاسخ‌گویی دارند که جوابگوی مأموریت و نقش‌هایی باشند که به ذی‌نفعان خود وعده داده‌اند و از این طریق منابع در دسترس خود را بهتر به کار گیرند و باعث افزایش اعتماد و در نهایت کاهش سکوت سازمانی شوند (قنبری و مرادی ۱۳۹۷: ۲۰۷). همچنین از نظر محققان شفافیت و به دنبال آن پاسخگویی اعتماد عمومی به دولت را افزایش می‌دهد و شفافیت سازمانی تضمین خوبی برای به‌کارگیری روش‌های مناسب در اداره دولت است (Suwanda & Suryana 2021: 1064).

بالکین^۱ با شناسایی سه نوع شفافیت ابعاد آن را مشخص کرد: شفافیت اطلاعاتی، شفافیت مشارکتی، شفافیت پاسخگویی؛ که مکمل یکدیگر و از نظر تحلیل متمایزند. اطلاعاتی که موافق با حقایق و قابل توجه و مفید است. مشارکت سهام‌داران در شناسایی اطلاعات مورد نیاز در تهیه گزارش‌های بی‌طرفانه از فعالیت‌های سازمان و سیاست‌هایی که سازمان را پاسخگو نگه می‌دارد (درویش و عظیمی زاجکانی ۱۳۹۵: ۱۵۵). برگرن^۲ و

1. Balkin

2. Berggren

برنشتین (۲۰۰۷) چهار بُعد برای شفافیت سازمانی در نظر گرفتند و اعلام کردند با استفاده از میزان وجود و روشن و آشکار بودن این ابعاد در سازمان می‌توان به شفافیت سازمانی پی برد: ۱. چشم‌انداز: بیانگر آینده مطلوب و ایده‌آل سازمان است؛ ۲. مأموریت: بیانگر ارزش‌ها و اولویت‌های یک سازمان و نشان‌دهنده طیف فعالیت سازمان از نظر محصول و بازار است؛ ۳. اهداف: هر سازمانی دارای دو دسته اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت است. می‌توان هدف‌های بلندمدت را نتیجه‌های خاصی تعریف کرد که سازمان می‌کوشد در تأمین مأموریت خود به دست آورد. این هدف‌ها تعیین‌کننده مسیر سازمان‌اند و مقصود از اهداف کوتاه‌مدت نیز اهدافی است که سازمان برای رسیدن به هدف‌های بلندمدت باید به آن‌ها دست یابد؛ ۴. عملکرد: به برآیند کار سازمان اطلاق می‌شود (سیدنقوی و فراهانی ۱۳۹۲: ۸۰). راولینز^۱ (۲۰۰۸) نیز برای اندازه‌گیری شفافیت در سازمان‌ها چهار عامل را شناسایی کرد که عبارت‌اند از: ۱. بُعد اطلاعات: عناصر مورد بررسی عبارت‌اند از مرتبط بودن، صحت داشتن، کامل بودن، معتبر بودن، مورد تأیید بودن اطلاعات؛ ۲. بُعد مشارکت: عناصر مورد بررسی عبارت‌اند از دریافت بازخور، عرصه اطلاعات تفصیلی و جزءبه‌جزء، سهولت در دستیابی به اطلاعات؛ ۳. بُعد پاسخگویی: عناصر مورد بررسی عبارت‌اند از میزان پوشش اطلاعات سهیم‌شده دربرگیرنده همه جنبه‌ها و مسائل سازمانی؛ ۴. بُعد اختفا و پنهان‌کاری: عناصر مورد بررسی عبارت‌اند از میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه داشتن اطلاعات و میزان صداقت در سازمان (دیهم‌پور و میان‌داری ۱۳۹۶: ۲۸۷).

تعاریف مفهومی و عملیاتی شفافیت سازمانی

شفافیت سازمانی از نگاه سازمان بین‌المللی مشخصه‌ای است که دولت‌ها، شرکت‌ها، سازمان‌ها، و افراد در افشای واضح و روشن اطلاعات، قوانین، برنامه‌ها، فرایندها، و اقدامات به صورت باز عمل کنند. به منزله یک اصل، مقامات دولتی، کارکنان، مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها، و هیئت‌مدیره‌ها وظیفه دارند برای ارتقای مشارکت و پاسخگویی به

صورت واضح و قابل پیش‌بینی و قابل فهم عمل کنند و به اشخاص ثالث اجازه دهند اقداماتی را که در حال انجام گرفتن است به‌آسانی درک کنند (نرگسیان و جمالی ۱۳۹۸: ۲۱۵). در تعریف عملیاتی، شفافیت سازمانی دارای ۴ بعد است که بعد مشارکت با ۶ گویه، بعد اطلاعات واقعی با ۸ گویه، بعد پاسخگویی با ۳ گویه، و بعد پنهان‌کاری با ۵ گویه سنجیده می‌شود.

مهم‌ترین تحقیقات منتخب که در ایران انجام گرفته و در این پژوهش بررسی شده‌اند در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. تحقیقات منتخب انجام گرفته در ایران

سال	نمونه	مجله منتشر شده	روش نمونه	ضریب	عنوان	محققان
۱۳۹۵	۱۸۴	مدیریت دولتی	تصادفی طبقه‌ای	۰,۵۰ ۰,۱۶	بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین)	درویش و عظیمی زاچکانی
۱۳۹۳	۱۱۵	مدیریت فرهنگ سازمانی	تصادفی طبقه‌ای و خوشه‌ای	۰,۵۳۸ ۰,۷۲۲	فرهنگ سازمانی، حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان	کردناییج و همکاران
۱۳۹۶	۱۱۸	مدیریت فرهنگ سازمانی	تصادفی ساده	۰,۵۵۸	رابطه رهبری اصیل و شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان)	درخشان و همکاران
۱۳۹۲	۱۹۸	مطالعات مدیریت	تصادفی طبقه‌ای	۰,۷۸ ۰,۳۱	ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور	سیدنقوی و فراهانی
۱۳۹۶	۲۳۰	مدیریت سرمایه اجتماعی	تصادفی ساده	۰,۸۵۳	بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری‌های غرب مازندران)	دیپیم‌پور و میاننداری
۱۳۹۷	۱۳۴	خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت	تصادفی ساده	۰,۷۶۱	تحلیل تأثیر پاسخگویی عمومی بر خط‌مشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی	معدنی و همکاران

ادامه جدول ۱. تحقیقات منتخب انجام گرفته در ایران

محققان	عنوان	ضریب	روش نمونه	مجله منتشر شده	نمونه	سال
کاشف و همکاران	ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)	۰,۹۹۱	تصادفی	پژوهش در نظام‌های آموزشی	۲۵۴	۱۳۹۷
		۰,۳۲۳	خوشه‌ای			
شیرازیان	بررسی تأثیر شفافیت درک شده از عملکرد، تجربه برند و شهرت سازمانی بر خشنودی مشتریان	۰,۵۴۳	در دسترس	مدیریت برند	۳۸۴	۱۳۹۶
حکاک و فرهیخته	تأثیر شفافیت سازمانی بر سلامت سازمانی (متغیر میانجی: معنویت)	۰,۸۳۳	تصادفی	توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی	۱۶۳	۱۳۹۶
		۰,۸۲۴	ساده			
فیض آبادی و علانی	تأثیر شفافیت سازمانی بر فساد اداری با تأثیرات متقابل اعتماد سازمانی در مراکز درمانی شهرداری تهران	۰,۵۰	تصادفی	مدیریت بهداشت و درمان	۲۸۰	۱۳۹۷
		۰,۱۶	طبقه‌ای			
شجاعی و خلیلی	بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و رفتارهای شهروندی سازمانی با تأکید بر نقش انگیزه خدمات عمومی و شفافیت اهداف	۰,۳۵	تصادفی	مدیریت فرهنگ سازمانی	۲۵۰	۱۳۹۶
		۰,۳۳	ساده			
دیپیم‌پور و همکاران	تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی	۰,۷۸	تصادفی	مدیریت سرمایه اجتماعی	۱۹۱	۱۳۹۷
		۰,۸۴	ساده			
تیرگر و کمالی	بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان	۰,۳۸۸	تصادفی	مدیریت پیشرفت	۲۴۸	۱۳۹۵
		۰,۳۸۸	ساده			
پورعزت و همکاران	رابطه آگاهی شهروندان از حقوق شهروندی با پاسخگویی و شفافیت سازمان‌ها	۰,۲۹	تصادفی ساده	رفاه اجتماعی	۳۸۱	۱۳۸۸
اعتباریان و همکاران	رابطه حساسی عملکرد با کاهش فساد اداری از طریق افزایش شفافیت، بهبود پاسخگویی، و ارتقای اعتماد درستی	۰,۲۰۶	تصادفی ساده	دانش حساسی	۲۶۹	۱۳۹۳

ادامهٔ جدول ۱. تحقیقات منتخب انجام گرفته در ایران

سال	نمونه	مجله منتشر شده	روش نمونه	ضریب	عنوان	محققان
۱۳۹۷	۲۲۶	مدیریت بر آموزش سازمان‌ها	تصادفی طبقه‌ای	-۰,۵۳۱	تحلیل رابطهٔ شفافیت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان	قنبری و مرادی
۱۳۹۱	۲۲۷	مدیریت دولتی	تصادفی ساده	۰,۳۰۹	رابطهٔ میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولان گروه شعب بانک کشاورزی تهران	قربانی و همکاران
۱۳۹۶	۱۸۹	پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی	تصادفی ساده	۰,۲۲	ارائهٔ مدل علی روابط شفافیت سازمانی و وفاداری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان	رستگار و همکاران
۱۳۹۱	۲۴۳	تحقیقات علوم رفتاری	تصادفی طبقه‌ای	۰,۵۲۵	رابطهٔ شفافیت با سازگاری شغلی	حاجیان و همکاران
۱۳۹۸	۱۸۱	مدیریت سازمان‌های دولتی	تصادفی ساده	۰,۴۷ ۰,۹۷	ارزیابی نقش شفافیت سازمانی بر تعارضات سازمانی با میانجیگری ارتباطات سازمانی اثربخش (مورد مطالعه: سازمان آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی)	پناهی

روش‌شناسی

این پژوهش به روش فراتحلیل انجام شد. روش فراتحلیل یکی از روش‌های تحقیق کمی است که در آن از روش‌های آماری منظم برای انتخاب و گردآوری و تحلیل تحقیقات استفاده می‌شود و تلخیص یافته‌های تحقیقات مختلف روی یک موضوع انجام می‌گیرد. تحقیقات متعدد و پراکندگی بیش از حد انتشارات علمی در یک موضوع خاص یکی از چالش‌های مهمی است که امروزه در مراکز علمی با آن مواجهیم و شاید پرداختن به ابعاد گوناگون یک مسئله پژوهشی از منظرهای مختلف از دلایل این پراکندگی باشد. این موضوع موجب دشواری یافتن دانش عینی و کاربردی از میان انبوه اطلاعات پژوهشی است؛ درحالی‌که هدف از پژوهش علمی این است که دانش عینی و مفید و کاربردی از پژوهش‌ها حاصل شود.

معضل یادشده در همه حوزه‌های علمی مشاهده می‌شود. همچنین برخی از پژوهش‌ها ممکن است فاقد اعتبار علمی باشند و حتی از جهاتی معتبر نباشند. بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده طوری گزارش شده‌اند که قابلیت تعمیم‌پذیری و تکرار آن‌ها وجود ندارد و حتی در مواردی پژوهشگران روش‌ها و یافته‌های خود را بدون ساختار بیان کرده‌اند که خواننده را سردرگم می‌سازد. بنابراین وجود تفاوت و حتی تناقض در یافته‌ها و پژوهش‌های بسیار درباره یک موضوع از دلایلی است که در چالش یادشده مؤثرند. موضوع شفافیت سازمانی هم از موضوعاتی است که با نگاه‌ها و رویکردهای متفاوت بررسی شده و پراکندگی نتایج در تحقیقات انجام‌شده درباره آن مشهود است. روش فراتحلیل یکی از روش‌های بسیار خوب است که با مرور سیستماتیک، تلخیص، ارزشیابی، و جمع‌بندی روشن و برنامه‌ریزی‌شده گزارش‌های پژوهشی به دنبال از بین بردن پراکندگی یادشده است (نصراللهی و همکاران ۱۳۹۲: ۲۹۵). در این زمینه و برای تلفیق این نتایج، روش فراتحلیل انتخاب شد تا بتوان نتایج تحقیقات انجام‌شده را سازماندهی و پیام اصلی آن‌ها را استخراج کرد.

در مطالعات فراتحلیل فرایندی منظم طی می‌شود. در مرحله اول سؤال پژوهشی مطرح می‌شود. سپس شناسایی مطالعات مرتبط انجام می‌گیرد و روش کدگذاری داده‌ها تعیین می‌شود. در مرحله بعد مطالعات جمع‌آوری و کدگذاری اولیه انجام می‌شود و به دنبال آن داده‌ها به نرم‌افزار وارد و اندازه اثر محاسبه می‌شود. سپس تحلیل‌های اصلی و تکمیلی روی داده‌ها انجام و گزارش تحقیق تدوین می‌شود (قربانی‌زاده ۱۳۹۶: ۳۱). این پژوهش، که با روش فراتحلیل انجام گرفت، از نظر هدف از انواع تحقیقات بنیادین است و در حوزه پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها استفاده شد. در این پژوهش تمرکز بر تحقیقات انجام‌شده درباره عوامل و متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی بود؛ که مقالات علمی-پژوهشی درباره این موضوع انتخاب شدند که تا سال ۱۳۹۸ در ایران در مجلات علمی-پژوهشی معتبر چاپ شده بودند. جامعه یادشده به طور دقیق‌تر و شفاف‌تر شامل همه مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی-پژوهشی در ایران و موجود در پایگاه‌های جهاد دانشگاهی (SID)، پایگاه مجلات تخصصی نور (noormags)، پایگاه نظام بانک اطلاعات

نشریات کشور (magiran)، و پایگاه مرکز اسناد و مدارک علمی ایران (irandoc) بودند که پایگاه‌های علمی معتبر و شناخته‌شده درباره مقالات ایرانی هستند. در پژوهش حاضر بررسی کامل جامعه آماری انجام شد و نمونه‌گیری صورت نگرفت و محقق تلاش کرد مطالعه و گردآوری اطلاعات از کل جامعه صورت گیرد. در این زمینه ویژگی‌هایی نظیر روش آماری، جامعه آماری، روش نمونه‌گیری، حجم نمونه، فرضیه‌ها، چارچوب نظری، نتایج داده‌ها، و سطح معناداری پژوهش‌ها ارزیابی و در مجموع تعداد ۶۴ مقاله اولیه درباره موضوع تحقیق شناسایی شد که با بررسی ویژگی‌ها و تطابق و تناسب مقالات با موضوع تحقیق در نهایت تعداد ۲۱ مقاله کاملاً منطبق و مناسب برای فراتحلیل موضوع تحقیق انتخاب شد. برای تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از تحقیقات یادشده، پس از استخراج داده‌های لازم، مثل ضریب همبستگی و جهت رابطه بین متغیرها و حجم نمونه، برای محاسبات فراتحلیل نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA) استفاده شد؛ طوری که داده‌های به‌دست‌آمده از مطالعات پیشین توسط نرم‌افزار به اندازه اثر تبدیل شدند. برای تعبیر اندازه اثر از معیارهای کوهن استفاده شد که در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. حدود اندازه اثر

نتیجه	حد بالای اندازه اثر	حد پایین اندازه اثر
کوچک	۰/۳	۰/۱
متوسط	۰/۵	۰/۳
بزرگ	۰/۸	۰/۵

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

بررسی متون تحقیقاتی برگزیده بیانگر آن بود که در موضوع تحقیق روش‌های به‌کاررفته دارای تنوع چندانی نیست و اغلب تحقیقات به روش توصیفی همبستگی یا پیمایشی انجام شده‌اند که از بین آن‌ها تعداد ۱۷ پژوهش با روش توصیفی همبستگی و تعداد ۴ پژوهش با روش پیمایشی انجام شده بود. در تحقیقات انتخاب‌شده از انواع نمونه‌گیری‌های تصادفی ساده، تصادفی طبقه‌ای، خوشه‌ای، سهمیه‌ای، و نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده بود که

در مطالعات مربوط به این تحقیقات محققان به ترتیب ۱۲ مورد از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۶ مورد از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲ مورد از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، و ۱ مورد نیز از نمونه‌گیری در دسترس استفاده کرده بودند. تعداد نمونه بررسی شده در تحقیقات منتخب ۴۶۶۹ نفر بود که در جدول ۳ خلاصه شده‌اند.

جدول ۳. مشخصات کلی مطالعات انتخابی

روش نمونه‌گیری	تعداد	حد بالای طیف نمونه	حد پایین طیف نمونه	تعداد کل نمونه
تصادفی ساده	۱۲			
طبقه‌ای	۶	۳۸۳ نفر	۱۱۵ نفر	۴۶۶۹
خوشه‌ای	۲			
در دسترس	۱			

به طور کلی از مطالعات پیشین تعداد ۳۴ متغیر شناسایی شد که با توجه به اینکه تعدادی از این متغیرها تکراری بودند یا در برخی مطالعات به عنوان متغیر مستقل و در برخی دیگر به عنوان متغیر وابسته به کار رفته بودند، در مجموع، تعداد متغیرهای مؤثر بر شفافیت سازمانی در ۷ متغیر مستقل و تعداد متغیرهای تأثیرپذیر از شفافیت سازمانی در ۱۸ متغیر وابسته خلاصه شدند که این نتایج در جدول‌های ۴ و ۵ به طور کامل آمده است. بدین ترتیب می‌توان مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر شفافیت سازمانی را، که شدت اثر متوسط یا بالایی دارند، بدین شرح بیان کرد: استراتژی مناسب، پاسخگویی عمومی، رهبری اصیل، سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری نوآور. مطابق نتایج و داده‌های جدول ۴ بالاترین اندازه اثرگذاری مربوط به استراتژی مناسب است.

از طرف دیگر مهم‌ترین متغیرهای تأثیرپذیر از شفافیت سازمانی، که شدت اثر متوسط یا بالایی همراه دارند، عبارت‌اند از: توانمندسازی، ارتباطات سازمانی، معنویت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت ترومای، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان، سکوت سازمانی کارکنان، خشنودی مشتریان، سازگاری شغلی، تعارضات سازمانی، فساد اداری،

رفتارهای اخلاقی کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، اعتماد سازمانی. فراوانی و اندازه اثر هر یک از متغیرهای یادشده در جدول ۵ ارائه شده است.

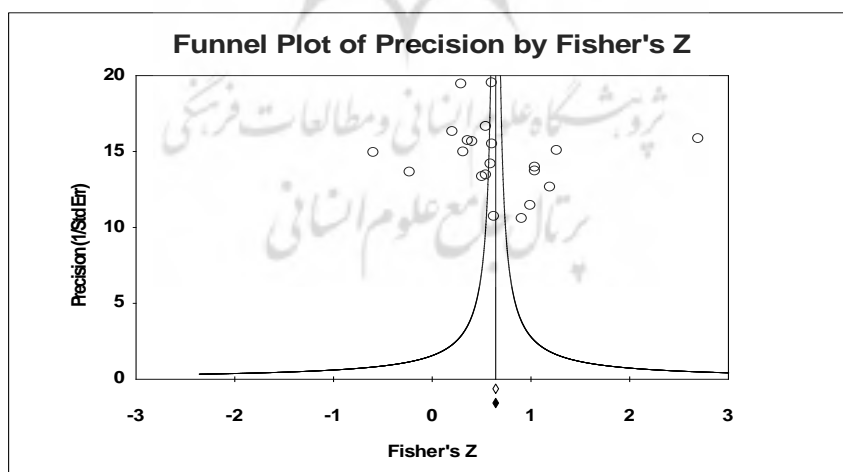
جدول ۴. فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (شفافیت سازمانی به عنوان متغیر وابسته)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
رهبری اصیل	شفافیت سازمانی	۱	۰,۵۵۸
استراتژی مناسب	شفافیت سازمانی	۱	۰,۷۸۰
رهبری نوآور	شفافیت سازمانی	۱	۰,۳۱۰
پاسخگویی عمومی	شفافیت سازمانی	۱	۰,۷۶۱
رهبری تحول‌آفرین	شفافیت سازمانی	۱	۰,۳۵۰
آگاهی شهروندان از حقوق شهروندی	شفافیت سازمانی	۱	۰,۲۹۰
سرمایه اجتماعی	شفافیت سازمانی	۱	۰,۵۳۴

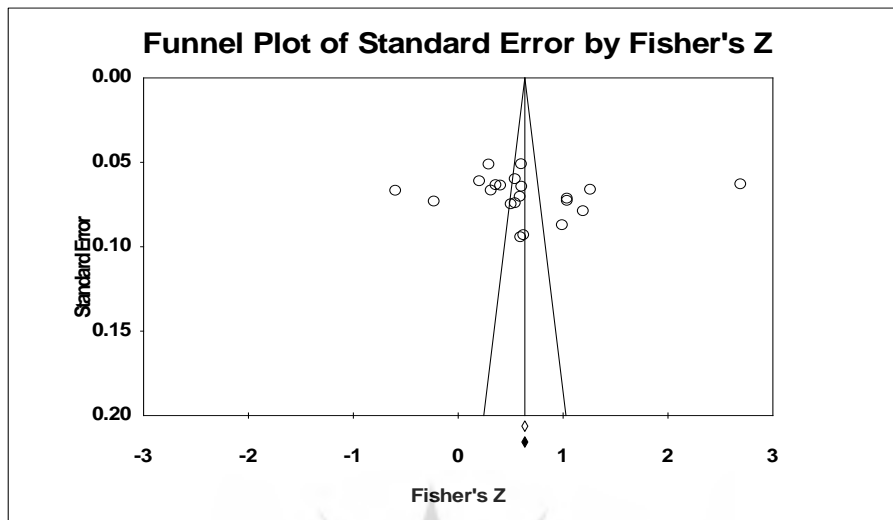
جدول ۵. فراوانی و شدت اندازه اثر متغیرها (شفافیت سازمانی به عنوان متغیر مستقل)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	اندازه اثر
شفافیت سازمانی	فساد اداری	۳	۰,۴۰۱
شفافیت سازمانی	اعتماد سازمانی	۳	۰,۲۱۹
شفافیت سازمانی	عملکرد سازمان	۱	۰,۵۳۸
شفافیت سازمانی	فرهنگ سازمانی	۱	۰,۷۲۲
شفافیت سازمانی	سرمایه اجتماعی	۲	۰,۸۴۷
شفافیت سازمانی	توانمندسازی	۱	۰,۹۹۱
شفافیت سازمانی	خشنودی مشتریان	۱	۰,۵۴۳
شفافیت سازمانی	سلامت سازمانی	۱	۰,۸۳۳
شفافیت سازمانی	معنویت سازمانی	۱	۰,۸۲۴
شفافیت سازمانی	رفتارهای شهروندی سازمانی	۱	۰,۳۳
شفافیت سازمانی	مدیریت تروما	۱	۰,۷۸
شفافیت سازمانی	رفتارهای اخلاقی کارکنان	۱	۰,۳۸۸
شفافیت سازمانی	سکوت سازمانی کارکنان	۱	۰,۵۳۱
شفافیت سازمانی	تعهد شغلی	۱	۰,۳۰۹
شفافیت سازمانی	وفاداری سازمانی	۱	۰,۲۲
شفافیت سازمانی	سازگاری شغلی	۱	۰,۵۲۵
شفافیت سازمانی	تعارضات سازمانی	۱	۰,۴۷
شفافیت سازمانی	ارتباطات سازمانی	۱	۰,۹۷

یکی از بخش‌های مهم در مطالعات فراتحلیل بررسی وضعیت سوگیری انتشار است که از وضعیت انتشار پژوهش‌های چاپ‌شده و عدم انتشار برخی پژوهش‌ها و انواع خطاهای یادشده ناشی می‌شود. در شرایطی که سوگیری انتشار وجود داشته باشد، نتایج فراتحلیل نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و بدین ترتیب نتیجه‌گیری‌های حاصل از آن نیز دارای تورش و خطا خواهد بود. در این تحقیق، برای شناسایی تورش انتشار، از نمودار کیفی یا فانل استفاده شد. مطابق با این نمودار اثر مداخله به دست آمده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه ترسیم می‌شود. بنابراین در صورتی که تورش انتشار وجود نداشته باشد یا میزان تورش خیلی پایین باشد، نمودار مورد نظر نیز متقارن می‌شود. مطابق با منطق نمودارهای فانل یا کیفی، تحقیقات دارای خطای استاندارد پایین سوگیری انتشار ندارند و در بالای قیف جمع می‌شوند. برعکس، تحقیقات دارای خطای استاندارد بالا در سمت پایین قیف جمع می‌شوند و سوگیری انتشار آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین در صورتی که سوگیری انتشار وجود نداشته باشد، نمودار نیز حول خلاصه اندازه اثر متقارن به خود می‌گیرد. نتایج بررسی سوگیری انتشار در این تحقیق در حالت سطح مورد پذیرش و خطای استاندارد در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است. همچنان که این شکل‌ها نشان می‌دهند مطالعات در بالای نمودار جمع شده‌اند و این بیانگر فقدان سوگیری انتشار در این تحقیق است.



شکل ۱. نمودار فانل تحقیقات بررسی شده



شکل ۲. نمودار خطای استاندارد z فیشر تحقیقات

اصلاح و برازش دوال و تویییدی

برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار، دوال و تویییدی روشی ارائه کردند که مطابق با آن طی فرایندی مشاهدات نامنتطبق از نمودار فائل حذف می‌شوند و به دنبال آن ارزش‌هایی که به مطالعات مفقود اختصاص داده شده اضافه می‌شوند. بنابراین، اگر تعداد مطالعات کوچک واقع در سمت راست نمودار بیش از سمت چپ آن باشند، می‌توان نتیجه گرفت این مطالعات از سمت چپ حذف شده‌اند. مطابق این روش، مطالعات گم‌شده بعد از شناسایی در سمت چپ خلاصه اندازه اثر قرار می‌گیرند. در این تحقیق تعداد ۰ تحقیق گم‌شده منظور شد که نشان می‌دهد این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن به مطالعات دیگری نیاز ندارد. علاوه بر این، مطابق نتایج تحلیل، بر اساس مدل ثابت اثر، برآورد نقطه‌ای برابر ۰/۵۶۶۷۴ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برابر ۰/۵۴۶۸۲، ۰/۵۸۶۰۲ است. با استفاده از اصلاح و برازش دوال و تویییدی برآورد نقطه‌ای برابر ۰/۵۶۶۷۴ و فاصله اطمینان متناسب برابر ۰/۵۴۶۸۲، ۰/۵۸۶۰۲ به دست آمد که نشان می‌دهد ارزش مشاهده‌شده با ارزش تعدیل‌یافته در مدل ثابت برابر است. بر اساس مدل اثر تصادفی، برآورد نقطه‌ای در این تحقیق برابر ۰/۵۸۲۷۹ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برابر ۰/۳۶۴۸۹، ۰/۷۴۰۱۵ بود.

استفاده از اصلاح و برازش دوال و تئیدی برآورد نقطه‌ای برابر $0/58279$ و فاصله اطمینان متناسب برابر $0/36489$ ، $0/74015$ به دست آمد که نشان می‌دهد ارزش مشاهده‌شده با ارزش تعدیل یافته در مدل تصادفی نیز برابر است. مقدار Q نیز برای هر دو ارزش مشاهده‌شده و ارزش تعدیل یافته برابر $1924/64280$ به دست آمد. چنان که نمودار فائل نیز نشان می‌دهد توسط چینش و تکمیل در نمودار شکل ۱ نقطه‌ای که نشان‌دهنده تحقیق متناسب باشد وجود ندارد. وجود هر تحقیق متناسب به صورت یک نقطه پررنگ در نمودار ظاهر خواهد شد.

N ایمن از خطای کلاسیک

آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم‌شده را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معناداری آماری اثر کلی به دست بیاید. در این تحقیق مقدار N ایمن از خطای روزنتال برابر 514 بود و مفهوم آن این است که تعداد 514 تحقیق خنثی باید به مطالعات افزوده شود تا مقدار P دو دامنه بزرگ‌تر از $0/05$ شود (جدول ۶). بدین ترتیب باید 514 مطالعه انجام شود تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه حاکی از دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده از این پژوهش است که این تعداد مورد مطالعه فاصله از خطا مقدار قابل توجهی است.

جدول ۶. محاسبات N ایمن از خطا

۴۳/۸۹۸۴۴	مقدار Z برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده‌شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی مانده (دنباله)
۱/۹۵۹۹۶	Z برای آلفا
۲۱	تعداد مطالعات مشاهده‌شده
۵۱۴	تعداد مطالعات گم‌شده که مقدار P را به آلفا می‌رساند.

نتیجه

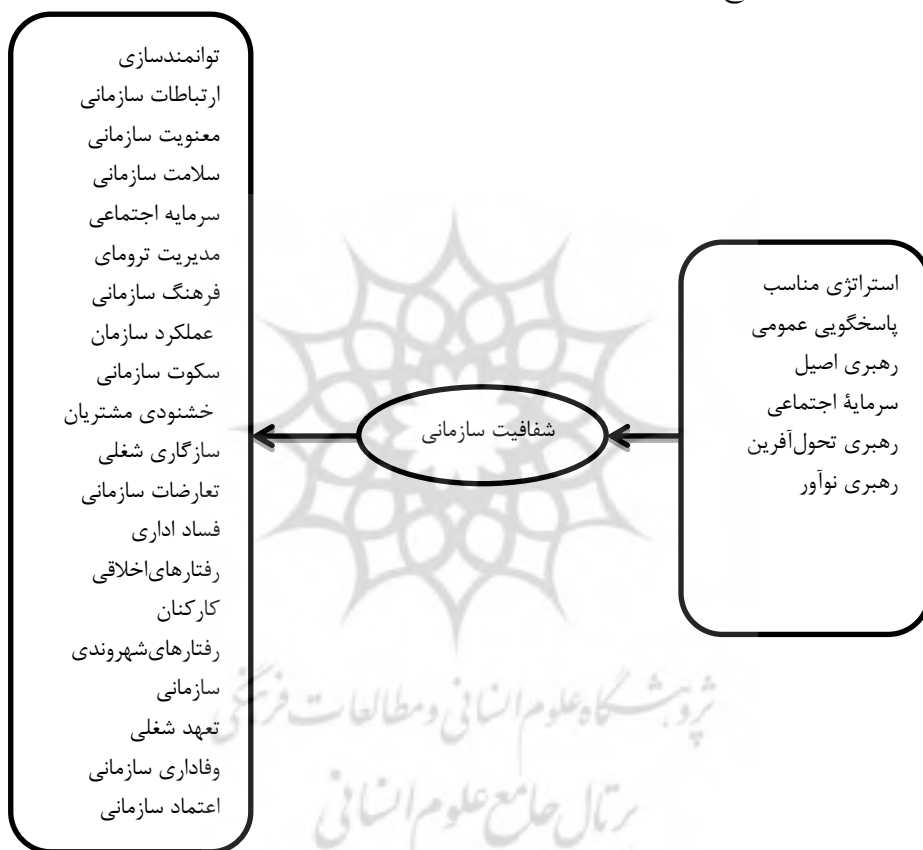
نتایج تحقیقات انجام‌شده بیانگر آن است که عوامل مختلفی بر شفافیت سازمانی تأثیرگذارند. همچنین شفافیت سازمانی پیامدهای مهمی دارد و متغیرهای مهمی را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف از این تحقیق شناسایی و بررسی مطالعاتی بود که تا سال ۱۳۹۸ درباره موضوع عوامل مؤثر بر شفافیت سازمانی و پیامدهای آن در ایران انجام شده‌اند. بررسی و جمع‌بندی مطالعات نشان داد متغیرهای بررسی‌شده را می‌توان در دو دسته تقسیم کرد؛ در برخی از مطالعات شفافیت سازمانی متغیر وابسته در نظر گرفته شده و تأثیر متغیرهای مستقل بر آن بررسی شده‌اند و در بسیاری دیگر از مطالعات شفافیت سازمانی متغیر مستقل در نظر گرفته شده و تأثیر آن بر تعدادی از متغیرهای مهم سازمانی به عنوان متغیر وابسته بررسی شده است. بنابراین بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان به طور کلی مطالعات مربوط و نتایج آن‌ها را در دو دسته پیشنهادها و پیامدهای شفافیت سازمانی تقسیم‌بندی کرد. نتایج این تحقیق نشان داد تحقیقات در زمینه موضوع تحقیق به صورت گسترده و درباره جوانب مختلف و متغیرهای مهم سازمانی و ارتباط آن‌ها با شفافیت سازمانی انجام گرفته‌اند و این بیانگر آن است که موضوع از زوایای مختلف بررسی شده است. با توجه به اهمیت موضوع شفافیت سازمانی و ضرورت آگاهی سازمان‌ها از عوامل مؤثر بر آن و پیامدهای مهم سازمانی که به دنبال آن بروز می‌کند و با هدف تلفیق نتایج تحقیقات انجام‌شده در سال‌های گذشته در این حوزه و جهت دستیابی به جمع‌بندی قابل قبول و تجمیع نتایج تحقیقاتی که به صورت پراکنده در این زمینه انجام شده‌اند، این تحقیق فراتحلیل انجام گرفت. این تحقیق با رویکرد فراتحلیل درباره این موضوع، برای اولین بار، نوآوری در این زمینه به شمار می‌رود و در توسعه دانش در این حوزه علمی نقش دارد.

نتایج فراتحلیل در این تحقیق نشان داد نظریات و مدل‌های شفافیت سه‌بعدی بالکین، شفافیت سازمانی چهاربعدی برگرن و برنشتین، و مدل چهارعاملی شفافیت سازمانی راولینز درباره شفافیت سازمانی بیشترین مورد استفاده را در تحقیقات پیشین داشتند. همچنین، طبق نتایج به‌دست‌آمده، استراتژی مناسب، پاسخگویی عمومی، رهبری اصیل،

سرمایه اجتماعی، رهبری تحول‌آفرین، رهبری نوآور از پیشایندهای قوی شفافیت سازمانی هستند و مهم‌ترین متغیرهای مستقلاً به شمار می‌روند که در تحقیقات قبلی بررسی و در این تحقیق تأیید شده‌اند و با نتایج تحقیقات پیشین (Harder & Jordan, 2013; Porumbescu, 2015; Shim & Eom, 2009; Lindstedt & Naurin, 2007; Ferry & Eckersley, 2015; Cristina et al, 2016) در این زمینه هم‌سو هستند. در ضمن همه این متغیرهای مستقل تأثیر مثبتی بر شفافیت سازمانی می‌گذارند و به طور مستقیم آن را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین، مهم‌ترین متغیرهای تأثیرپذیر از شفافیت سازمانی، با شدت اثر متوسط یا بالا، شامل توانمندسازی، ارتباطات سازمانی، معنویت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه اجتماعی، مدیریت تروما، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان، سکوت سازمانی کارکنان، خشنودی مشتریان، سازگاری شغلی، تعارضات سازمانی، فساد اداری، رفتارهای اخلاقی کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد شغلی، وفاداری سازمانی، اعتماد سازمانی هستند که شفافیت سازمانی بر متغیرهای تعارضات سازمانی، فساد اداری، سکوت سازمانی کارکنان تأثیر منفی و بر سایر متغیرها تأثیر مثبت دارد و با نتایج تحقیقات پیشین (Porumbescu, 2015; Whipple et al, 2015; Lindstedt & Naurin, 2007; Ferry & Eckersley, 2015; Cristina et al, 2016) سازگاری دارند و مهم‌ترین متغیرهای وابسته برای شفافیت سازمانی محسوب می‌شوند. البته در تحقیقات خارجی متغیرهای دیگری نیز بررسی شده‌اند که بر شفافیت سازمانی تأثیر دارند؛ مثل شفافیت نقش و وظیفه (Yusnaini et al, 2020) و کیفیت مدیریت منابع انسانی (Shakil et al, 2020).

بر اساس یافته‌های این پژوهش، مشخص شد برخی از تحقیقات از نظر ملاحظات نمونه‌گیری و آزمون‌های آماری و روش‌شناسی مشکلات اساسی دارند. بنابراین، از حیث مطالعات منتخب کنار گذاشته شدند. با توجه به کاستی‌هایی که در مطالعات و تحقیقات گذشته مشاهده شده است، مطالعات جامع و سیستماتیک و هدفمند توسط پژوهشگران آشنا به روش تحقیق در این زمینه توصیه می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه موضوع شفافیت سازمانی موضوعی مهم در سازمان‌هاست، در این تحقیق برای دقت بیشتر و تحلیل دقیق‌تر فقط مطالعات تخصصی مربوط و محدود به حوزه سازمان‌ها بررسی شدند.

جهت تقویت نتایج این تحقیق و سایر مطالعات مربوط به موضوع شفافیت سازمانی به محققان پیشنهاد می‌شود مطالعات تخصصی دیگری را در سایر حوزه‌ها و زمینه‌های مربوط به موضوع شفافیت سازمانی انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود تحقیقات فراتحلیل دیگری درباره رابطه شفافیت سازمانی با متغیرهای مهم اقتصادی و اجتماعی انجام گیرد. شکل ۳ خلاصه نتایج تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل خلاصه نتایج تحقیق

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله از طرح پژوهشی با عنوان «فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: ایران)» استخراج شده که دانشگاه پیام نور از آن حمایت کرده است.

منابع

- اعتباریان، اکبر؛ مصطفی عمادزاده؛ علی روحانی (۱۳۹۳). «رابطه حسابرسی عملکرد با کاهش فساد اداری از طریق افزایش شفافیت، بهبود پاسخگویی، و ارتقای اعتماد و درستی»، دانش حسابرسی، س ۱۴، ش ۵۵، صص ۵ - ۳۰.
- پورعزت، علی اصغر؛ آرین قلی‌پور؛ حوریه باغستانی برزکی (۱۳۸۸). «رابطه آگاهی شهروندان از حقوق شهروندی با پاسخگویی و شفافیت سازمان‌ها»، رفاه اجتماعی، س ۱۰، ش ۳۸، صص ۷ - ۴۰.
- حساس یگانه، یحیی؛ محمد خیراللهی (۱۳۸۷). «حاکمیت شرکتی و شفافیت»، حسابدار، ش ۲۰۳، صص ۷۳-۷۹.
- درویش، حسن؛ فاطمه عظیمی زاچکانی (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجیگری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین)»، مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، د ۸، ش ۱، صص ۱۵۳ - ۱۶۶.
- دیهیم‌پور، مهدی؛ کمال میاننداری (۱۳۹۶). «بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری‌های غرب مازندران)»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۴، ش ۲، صص ۲۸۳ - ۳۰۷.
- دیهیم‌پور، مهدی؛ کمال میاننداری؛ رضا نجاری؛ حسن عابدی جعفری (۱۳۹۷). «تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، د ۵، ش ۳، صص ۳۳۷ - ۳۶۳.
- رستگار، احمد؛ گل‌افروز رضانی؛ نصرت ندیم‌نژاد (۱۳۹۶). «ارائه مدل علی روابط شفافیت سازمانی و وفاداری سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان»، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی، س ۳، ش ۱۱، صص ۲۹ - ۵۰.
- سیدنقوی، میرعلی؛ فاطمه فراهانی (۱۳۹۲). «ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور»، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، س ۲۳، ش ۷۲، صص ۷۵ - ۹۷.

قنبری، سیروس؛ علی مرادی (۱۳۹۷). «تحلیل رابطه شفافیت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان»، مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۷ (۱)، صص ۲۰۵ - ۲۳۰.

کردنائیج اسدالله؛ علی اصغر فانی؛ زهرا مسعودی (۱۳۹۳). «فرهنگ سازمانی، حلقه مفقوده شفافیت سازمانی و عملکرد سازمان»، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲ (۲)، صص ۱۷۳ - ۱۸۹.

کاشف، حسنا؛ مریم تقوایی یزدی؛ کیومرث نیازآذری (۱۳۹۷). «ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)»، پژوهش در نظام‌های آموزشی (ویژه‌نامه)، صص ۱۱۱ - ۱۳۰.

کریمیان، محمودزین؛ بهاره کلاهی؛ سعید صفری (۱۳۹۴). «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شفافیت نظام اداری ایران (ناظر بر بند ۱۸ سیاست‌های کلی نظام اداری)»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۲۳، صص ۸۳ - ۱۰۵.

لگزیان، محمد؛ سعید مرتضوی؛ حسین کاظمی (۱۳۸۷). «مدل مفهومی روابط سازمانی مبتنی بر اعتماد و شفافیت و سازوکارهای کنترلی متناسب»، پیام مدیریت، ش ۲۸، صص ۱۸۵ - ۲۲۱.

معدنی، جواد؛ سعید زرندی؛ محمدرضا عبداللهی (۱۳۹۷). «تحلیل تأثیر پاسخگویی عمومی بر خط‌مشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت جمهوری اسلامی ایران)»، خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، س ۹، ش ۳۰، صص ۲۱ - ۴۱.

نرگسیان، عباس؛ قاسم‌علی جمالی (۱۳۹۸). «وضعیت شفافیت در سازمان‌های حاکمیتی ایران»، دولت‌پژوهی (مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی)، س ۵، ش ۱۸، صص ۲۰۹ - ۲۴۴.

نصراللهی، سید نورالله؛ حیدر مختاری؛ مریم‌سادات سیدین (۱۳۹۲). «فرا تحلیل: رویکردی به تلفیق و ارزشیابی پژوهش‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی»، دانش و مدیریت اطلاعات، ۲۶ (۲)، صص ۲۹۳ - ۳۱۶.

References

- C. Köbis, N., Soraperra, I., & Shalvi, S. (2021). "The consequences of participating in the sharing economy: a transparency-based sharing framework", *Journal of Management*, 47(1), pp. 317-343.
- Cristina, A.S., Tudor, O., & Mara, A. (2016). "An original assessment tool for transparency in the public sector based on the integrated reporting approach",

- Accounting and Management Information System*, Vol. 15, No. 3.
- Darvish, H. & Azimi-Zachkani, F. (2015). "Investigating the effect of organizational transparency on reducing corruption through mediation of organizational trust (Case study: 15 Khordad Varamin Hospital staff)", *Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran*, Vol. 8, No. 1, pp. 153-166. (in Persian)
- Deihimpour, M. & Miandari, K. (2017). "Investigating the role of organizational transparency in the development of social capital (Case study: Municipalities of West Mazandaran)", *Social Capital Management*, Vol. 4, No. 2, pp. 283-307. (in Persian)
- Deihimpour, M., Miandari, K., Najjari, R., & Abedi-Jafari, H. (2018). "The effect of organizational transparency on organizational trauma management mediated by social capital", *Social Capital Management Quarterly*, Vol. 5, No 3, pp. 337-363. (in Persian)
- Etebarian, A., Emadzadeh, M., & Rouhani, A. (2014). "The relationship between performance auditing and reducing corruption by increasing transparency, improving accountability, and promoting trust and integrity", *Auditing Knowledge*, Vol. 14, No. 55, pp. 5-30. (in Persian)
- Ferry, L. & Eckersley, P. (2015). "Accountability and transparency: A nuanced response to etzioni", *Public Administration Review*, Vol. 75, No. 1.
- Fox, J. (2007). "The Uncertain Relationship between Transparency and Accountability", *Development in Practice*, Vol. 17, No. 4-5.
- Ghanbari, S. & Moradi, A. (2018). "Analysis of the relationship between organizational transparency and organizational silence of employees", *Management on Organizational Education, Bi-Quarterly Scientific Research on Organizational Education*, 7(1), pp. 205-230. (in Persian)
- Grimmelikhuijsen, S., Herkes, F., Leistikow, I., Verkroost, J., de Vries, F., & Zijlstra, W. G. (2021). "Can decision transparency increase citizen trust in regulatory agencies? Evidence from a representative survey experiment", *Regulation & Governance*, 15(1), pp. 17-31.
- Harder, C. T. & Jordan, M. M. (2013). "The Transparency of County Websites: A Content Analysis", *Public Administration Quarterly*, 37, pp. 103-128.
- Hasas-Yeganeh, Y. & Khairollahi, M. (2008). "Corporate governance and transparency", *Journal of Accountant*, No. 203. (in Persian)
- Karimian, M., Kolahy, B., & Safari, S. (2015). "Identify and prioritize the factors affecting the transparency of the Iranian administrative system", *Public Management Perspectives*, No. 23, pp. 105-83. (in Persian)
- Kashef, H., Taqvae-Yazdi, M., & Niaz-Azari, K. (2018). "Presenting an Organizational Transparency Model in Relation to Empowerment to Establish Organizational Trust of Managers (Case Study: Islamic Azad University of Mazandaran Province)", *Research in Educational Systems, Special Issue*, pp. 111-130. (in Persian)
- Kordnaich, A., Fani A.A., & Masoudi, Z. (2014). "Organizational Culture The Missing Ring of Organizational Transparency and Organizational Performance",

- Organizational Culture Management*, 12(2), pp. 173-189. (in Persian)
- Legzian, M., Mortazavi, S., & Kazemi, H. (2008). "Conceptual model of organizational relationships based on trust and transparency and proportional control mechanisms", *Management Message*, No. 28, pp. 185-221. (in Persian)
- Lindstedt, C. & Naurin, D. (2007). "Transparency against corruption, A cross-Country Analysis", *Management Journal of Business Ethics*, 95, pp. 487-506.
- Madani, J., Zarandi, S., & Abdollahi, M.R. (2018). "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, Mines and Trade of the Islamic Republic of Iran)", *Quarterly Journal of Public Policy in Management*, Vol. 9, No. 30, pp. 21-41. (in Persian)
- Nargesian, A. & Jamali, Q. (2019). "Situation of Transparency in Iranian Government Organizations", *Journal of Government Studies* (Journal of the Faculty of Law and Political Science), Vol. 5, No. 18, pp. 209-244. (in Persian)
- Nasrallah, S. N., Mokhtari, H., & Seyeddin, M. S. (1392). "Meta-analysis: An approach to integrating and evaluating information science and epistemology research", *Knowledge and Information Management*, 26(2), pp. 293-316.
- Porumbescu, G. (2015). "Linking Transparency to Trust in Government and Voice", *The American Review of Public Administration*, 0275074015607301
- Pourezat, A.A., Gholipour, A., & Baghestani-Barzaki, H. (2009). "The relationship between citizens' awareness of citizenship rights and accountability and transparency of organizations", *Social Welfare Quarterly*, Vol. 10, No. 38, pp. 7-40. (in Persian)
- Rastegar, A., Ramezani, G., & Nadimnejad, N. (2017). "Presenting a causal model of the relationship between organizational transparency and organizational loyalty by emphasizing the mediating role of organizational trust of Zahedan University of Medical Sciences staff", *Quarterly Journal of Leadership and Educational Management Research*, Allameh Tabatabai University, Vol. 3, No. 11, pp. 29-50. (in Persian)
- Seyed-Naqavi, M.A. & Farahani, F. (2013). "Creating the right strategy and promoting organizational transparency through innovative leadership", *Quarterly Journal of Management Studies* (Improvement and Transformation), Vol. 23, No. 72, pp. 75-97. (in Persian)
- Shakil, R. M., Mollah, A., Rahman, S. T., & Habib, M. (2020). "A Bibliometric Review of Global Research on Human Resources Management and Supply Chain Management", *International Journal of Supply Chain Management*, 9(4), pp. 173-184.
- Shim, D. C. & Eom, T. H. (2009). "Anticorruption Effects of Information Communication and Technology (ICT) and Social Capital", *International Review of Administrative Sciences*, Vol. 75, No. 1.
- Suwanda, D. & suryana, D. (2021). "Human Resource Development in Local Governments: Increased Transparency and Public Accountability", *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), pp. 1063-1069.
- UNDP. (2004). Anti- corruption practice not. (online), <http://www.undp.org/>

governance/ docs/ Ac- pn-English.pdf.

Whipple, J. M., Wiedmer, R., & Boyer, K. (2015). "A dyadic investigation of collaborative competence, social capital, and performance in buyer-supplier relationships", *Journal of Supply Chain Management*, 51(2), pp. 3-21.

Yusnaini, Y., Burhanuddin, B., & Hakiki, A. (2020). "The role of the supply chain management in responsibility of Indonesian government auditors in detecting corruptions: Analysis of cognitive and moral effects", *International Journal of Supply Chain Management*, 9(1), pp. 1048-1056.

