



نوع مقاله:

طراحی الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری

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

۱- دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- نویسنده مسئول) استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳- استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۲

چکیده

یکی از عوامل تهدیدکننده سلامت اداری در ایران، فقدان شفافیت سازمانی است. شفافیت سبب افزایش نظارت‌های مردمی بر رفتارها و تصمیم‌های کارگزاران بخش دولتی شده و بدین‌صورت فرصت ارتکاب فساد محدود می‌شود و اعمال قانونی مسئولین، از لحاظ کیفی نیز به‌طور مطلوب انجام خواهد شد. از این رو به‌دلیل اهمیت و نقشی که شفافیت سازمانی در ارتقاء سلامت اداری و پیشگیری از فساد دارد، این پژوهش به دنبال ارائه الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری در سازمان‌های دولتی بود. پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون و شبکه مضامین صورت گرفته است. مشارکت‌کنندگان بالقوه اعضای هیئت علمی دانشگاه بودند که با سازمان‌های دولتی در ارتباط و دارای سوابق پژوهشی همچون تألیف کتاب یا مقاله مرتبط با موضوع شفافیت سازمانی و سلامت اداری بودند و همچنین کارشناسان خبره که دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار در سازمان‌های دولتی و از تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر برخوردار بوده و در پست‌های مدیریتی مشغول انجام وظیفه می‌باشند. در این پژوهش با ۸ نفر از متخصصان اداری و دانشگاهی با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی بر مبنای اشباع نظر، مصاحبه‌هایی صورت پذیرفت. الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری در قالب ۲ مضمون فراگیر، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۵۲ مضمون پایه، ارائه گردید. مضامین فراگیر شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری شامل دو مضمون سازمانی و محیطی است. همچنین مضامین پایه مربوط به مضمون سازمان‌دهنده سازمانی شامل: ساختاری، فرهنگی، رفتاری، اهداف سازمان و راهبردهای سازمان است و مضامین پایه مربوط به مضمون سازمان‌دهنده محیطی شامل: حقوقی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی است. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که از این یافته‌ها می‌توان به عنوان الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری، بهره‌برداری شود.

کلمات کلیدی: شفافیت سازمانی، سلامت اداری، فساد اداری، تحلیل مضمون.

۱ مقدمه

یکی از مبانی توسعه در هر جامعه‌ای، نظام اداری و مدیریت است. بدیهی است که نظام اداری مطلوب و کارآمد می‌تواند زمینه‌ساز و تسهیل‌کننده تحقق اهداف برنامه‌های توسعه باشد؛ چرا که نظام اداری هر کشوری سیستم تنظیم‌کننده تمامی فعالیت‌ها برای نیل به اهداف از پیش تعیین شده و ابزاری برای پیاده‌سازی برنامه‌های توسعه محسوب می‌شود (ره‌نورد؛ ۱۳۹۱: ص ۱۵)؛ به‌نحوی که بدون بهره‌مندی از نظام اداری سالم، دستیابی به توسعه ناممکن است و این مسئله مستلزم تلاش برای ارتقای سلامت اداری^۱ است. سلامت اداری یکی از مباحثی است که با رشد جوامع و گسترش نظام‌های اداری و دستگاه‌های خدمات‌رسان مطرح شده است.

سلامت نظام اداری مجموعه‌ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و... را به‌همراه دارد. به‌طور کلی سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثربخش تأکید دارد (نوری و خلیلی؛ ۱۳۹۴: ص ۷۲). خطامشی سلامت، ترکیبی از سرکوب و پیشگیری را ایجاب می‌کند. از طرفی سازمان باید اقداماتی را در خصوص کارکنان خاطی انجام دهد (سرکوب) و از طرف دیگر، باید مانع وسوسه‌شدن آنان برای اقدامات نامناسب شود (پیشگیری) (ایمانی و همکاران؛ ۱۳۹۸: ص ۲۵۱). واینایان^۲ (۲۰۱۵) عنوان می‌کند، هر فعالیتی در سازمان که در آن، جایگاه و شرایط شغلی فرد با قدرت، اختیار، مسئولیت، منفعت شخصی و غیره مرتبط باشد، مستعد فساد^۳ است و نوعی فعالیت حساس محسوب می‌شود. از این رو، شفافیت^۴، یکی از دقیق‌ترین راه‌حل‌های مبارزه با فساد سازمان یافته‌ی اداری است و باعث می‌شود خطاهای اداری کم تر شود و قانون‌مداری بیشتر مورد لحاظ قرار گیرد. در واقع، شفافیت همان دریچه نظارت مردمی و عمومی است که در نتیجه می‌تواند مسیر محکم موضوع اصل هشتم قانون اساسی، یعنی «امر به معروف و نهی از منکر» را امکان‌پذیر کند و میزان خطا و اشتباه علنی را به مسئولین گوشزد نماید (صالحی و همکاران؛ ۱۳۹۶: ص ۱).

یکی از عوامل تهدیدکننده سلامت اداری در ایران، فقدان شفافیت سازمانی است. شفافیت سازمانی از مفاهیم مهم مدیریت سازمان‌ها به شمار می‌رود که در یک فضای باز سازمانی و همکاری سالم و صادقانه

1. Administrative Integrity

2. Vinayan

3. Corruption

4. Transparency

مورد نیاز هر ذی‌نفعی است که با یک سازمان در تعامل قرار می‌گیرد تا موارد مورد نیاز خود را به طور شفاف از سازمان دریابد. شفافیت از لحاظ لغوی، به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد، است. مفهوم اصلی شفافیت در سازمان‌ها بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد. همانطور که بیان شد یکی از موارد مهم شفافیت، امکان دسترسی به اطلاعات است که می‌تواند مردم را همواره از مسائل و امور تأثیرگذار بر سرنوشت خود آگاه نماید. این امر سبب افزایش نظارت‌های مردمی بر رفتارها و تصمیم‌های کارگزاران بخش دولتی شده و بدین‌صورت فرصت ارتکاب فساد محدود می‌شود و اعمال قانونی مسئولین، از لحاظ کیفی نیز به طور مطلوب انجام خواهد شد. با وجود آنکه در کشور ما به موضوع شفافیت کم پرداخته شده است و قوانین و مقررات این حوزه کاستی‌هایی دارد، اما همین میزان نیز از سوی مجریان مورد غفلت واقع شده است (صالحی و همکاران؛ ۱۳۹۶: ص ۱).

در کشورهای در حال توسعه که کشور ایران نیز از جمله آنان است، دولت‌ها، مسئولیت‌ها و وظایف گسترده‌ای برعهده دارند و دامنه فعالیت‌های دولت به مراتب گسترده‌تر از کشورهای صنعتی است و به تعبیر امروری حجم دولت بسیار زیاد است. این امر همراه با تفاوت‌های موجود در نظام سیاسی، دو دلیل اصلی رواج بیشتر فساد اداری و فاصله گرفتن از سلامت اداری در کشورهای روبه رشد است (قلی پور؛ ۱۳۸۴: ص ۱۰۴). نقطه مقابل فساد اداری موضوع سلامت اداری است. یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به خوبی و برای نیل به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌نماید. سلامت اداری یکی از خواسته‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده به طوری که نظام اداری یک ابزار توزیع عادلانه خدمت به عموم شهروندان باشد. سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان اشاره دارد (نوری و خلیلی؛ ۱۳۹۴: ص ۷۱).

در طول سالیان اخیر، قوانین متعددی در زمینه ارتقای سلامت اداری تدوین شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به قانون تعزیرات مصوب ۱۳۶۲، قانون تشدید مجازات مرتکبان ارتشاء اختلاس و کلاهبرداری مصوب ۱۳۶۷، قانون مجازات جرائم نیروهای مصلح مصوب ۱۳۷۱، قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲، قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده) مصوب ۱۳۷۵، آیین‌نامه پیشگیری و مبارزه با رشوه در دستگاه‌های اجرایی ۱۳۸۵ تصویب پذیرش کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد ۱۳۸۷ و قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰ اشاره کرد. علاوه بر این، بند ۳۹ سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه که در سال ۱۳۹۴ توسط مقام معظم رهبری ابلاغ شده است،

بر ارتقای سلامت اداری و اقتصادی و مبارزه با فساد تأکید می‌کند. همچنین سیاست‌های کلی نظام اداری که در سال ۱۳۸۹ توسط مقام معظم رهبری ابلاغ شده است، حاوی ۲۶ بند است که بندهای ۱۳، ۱۸، ۲۴ به ضرورت شفافیت و ارتقای سلامت نظام اداری اشاره دارد. قوانین مصوبه و اقدامات صورت گرفته برای ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری تاکنون چندان نتیجه بخش نبوده و گواه آن، رتبه و جایگاه تا مطلوب ایران در شاخص ادراک فساد^۱ طی سالیان اخیر است؛ به گونه‌ای که سال ۲۰۱۸ جایگاه ایران در این شاخص بین ۱۸۰ کشور، ۱۳۸ و امتیاز آن ۲۸ بوده است که از میزان زیاد فساد ادراک شده در ایران حکایت می‌کند (سازمان شفافیت بین‌الملل؛^۲ ۲۰۱۹).

در مجموع با توجه به اینکه ارتقای سلامت نظام اداری به‌عنوان یکی از عوامل دخیل و مؤثر در توسعه کشور مطرح است و نیز، اهمیت و نقشی که شفافیت سازمانی در ارتقای سلامت اداری و پیشگیری از فساد اداری دارد (برسکا و همکاران؛^۳ ۲۰۱۷؛ عبد عزیز و همکاران؛^۴ ۲۰۱۵؛ اوچرنا و پاول؛^۵ ۲۰۱۳؛ باهر و نسیتروسی؛^۶ ۲۰۱۲؛ کولستد و ویگ؛^۷ ۲۰۰۹؛ لیندستد و نارین؛^۸ ۲۰۰۶، آرمسترانگ؛^۹ ۲۰۰۵)، در پژوهش حاضر به دنبال طراحی الگوی شفافیت سازمانی^{۱۰} در جهت سلامت نظام اداری خواهیم بود.

اهمیت و ضرورت پژوهش

آمار و اطلاعات و نتایج یافته‌های تحقیقات و نظرسنجی‌های ملی و خصوصاً بین‌المللی از جمله سازمان شفافیت بین‌الملل و بانک جهانی حاکی از آن است که کشور ایران همانند بسیاری از کشورهای اسلامی به رغم داشتن آموزه‌ها و تعالیم اسلامی، ارزشی و اخلاقی در زمینه‌ی فساد از رتبه و جایگاه مناسبی برخوردار نیست (سازمان شفافیت بین‌الملل، ۲۰۱۹). این امر نشان‌دهنده ضرورت انجام اقدامات و سیاست‌گذاری‌های کلان برای مبارزه با فساد و کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب است. تبیین جامعه‌عاری از فساد در سال‌های اخیر مورد تأکید عالی‌ترین مقامات، سند چشم‌انداز و برخی از قوانین و مصوبات کشورمان بوده است. با توجه به نقش کلیدی شفافیت در سلامت نظام اداری و مقابله با فساد

1. Corruption Perception Index
2. <http://www.transparency.org/cpi2019/result>
3. Brusca and et al
4. Abd Aziza and et al
5. Ochrana and Pavel
6. Bauhr and Nasiritousi
7. Kolstad and Wiig
8. Lindstedt and Naurin
9. Armstrong
10. Organizational Transparency

اداری، پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه شفافیت سازمانی به ندرت ابعاد و مؤلفه‌های شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را مورد مطالعه و بررسی قرار دادند و اغلب آن‌ها در سازمان‌های صنعتی و حول محور بازار، اقتصاد و تجارت و اساساً با تمرکز بر ابعاد شفافیت مالی بوده است و یا به صورت مجزا و با تمرکز بر شفافیت سازمانی، سلامت سازمانی و فساد اداری صورت پذیرفته‌اند. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا به ارائه الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری بپردازد و به این طریق راه‌کارهایی را برای برقراری شفافیت سازمانی و ارتقاء سلامت نظام اداری در مقابله با فساد اداری ارائه داده و به دانش موجود در این زمینه بیافزاید. طبیعی است انجام چنین مطالعه‌ای با افزودن به دانش موجود در زمینه‌ی متغیرهای مورد نظر می‌تواند رهیافت‌های مفیدی را در اختیار مدیران نمونه مورد مطالعه قرار دهد که چنین مطالعه‌ای در نوع خود جدید و کم سابقه می‌باشد.

۲ ادبیات و پیشینه نظری تحقیق

شفافیت سازمانی

شفافیت از موضوعاتی است که امروزه توجه اندیشمندان بسیاری را به خود جلب کرده است. واژه شفافیت برگرفته از واژه لاتین (transparentem) است. شفافیت از لحاظ لغوی، به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد، است. به اعتقاد لیندستد و نارین، مفهوم شفافیت بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد. یک سازمان شفاف سازمانی است که افراد درون و برون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان درباره اقدامات و فرایندهای آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند. ایده اصلی شفافیت سازمانی از نظری اصیل - وکیل نشأت گرفته و یکی از ابزارهای در دست اصیل برای کنترل وکیل است (لیندستد و نارین؛ ۲۰۰۶: ص ۶).

بالکین^۱ (۱۹۹۹) درگونه‌شناسی خود، سه نوع شفافیت را باز می‌شناسد. از نظر وی در سازمان‌ها سه نوع شفافیت ممکن است وجود داشته باشد که عبارتند از: شفافیت اطلاعاتی^۲، شفافیت مشارکتی^۳ و شفافیت پاسخگویی^۴. به عقیده وی هر کدام از انواع یاد شده با یکدیگر متفاوت هستند. بدنبال یافته‌های بالکین،

1. Balkin

2. Informational Transparency

3. Participatory Transparency

4. Accountability Transparency

راولینز^۱ (۲۰۰۶) چنین اظهار داشت که به منظور ایجاد، حفظ و افزایش سطح اعتماد ذی‌نفعان سازمان، حضور هر سه نوع شفافیت در سازمان‌ها ضروری است و بر این اساس وی شفافیت را مفهومی معرفی کرد که سه عنصر مهم را در بر دارد.

(۱) اطلاعاتی که درست، ضروری و مفید باشند.

(۲) مشارکت فعالانه ذی‌نفعان در تشخیص اطلاعاتی که به آن‌ها نیاز دارند.

(۳) گزارش‌های صحیح و حقیقی از فعالیت‌ها و خطمشی‌های سازمان در جهت پاسخگویی به ذی‌نفعان (راولینز؛ ۲۰۰۸: ص ۶).

راولینز در مطالعات تکمیلی خود، متوجه شد که چهار عامل اصلی بر شفافیت سازمانی اثرگذار هستند که عبارتند از: اطلاعات ضروری، مشارکت، پاسخگویی و پنهان‌کاری^۲ (ضد صداقت و شفافیت).

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

مشارکت: از ذی‌نفعان باید خواسته شود که در مشخص نمودن اطلاعاتی که به آن‌ها نیاز دارند، با سازمان مشارکت نمایند. می‌توان گفت شفافیت فقط به معنی در دسترس قرار دادن اطلاعات نیست بلکه مشارکت فعالانه ذی‌نفعان در جهت کسب و توزیع اطلاعات و نتیجتاً ایجاد دانش، از ملزومات شفافیت سازمانی است. پاسخگویی: همان‌طور که می‌دانیم شفافیت نیازمند پاسخگویی است. سازمان‌های شفاف در برابر ذی‌نفعانشان، در قبال فعالیت‌ها و تصمیمات خود پاسخگو هستند. به نظر می‌رسد که پاسخگویی در برابر

1 Rawlings

2 Secrecy

رفتار و گفتار، افراد را و می‌دارد که درباره تصمیمات و عملکرد خود بیشتر تفکر کنند، چرا که از آن‌ها انتظار می‌رود بتوانند موارد مذکور را به خوبی توجیه سازند.

پنهان‌کاری و اختفا؛ به معنای تسهیم بخش خاصی از اطلاعات و یا افشاء نمودن اطلاعات فقط در زمان‌هایی که به آن‌ها نیاز است، می‌باشد. این فاکتور بر خلاف عناصر مذکور عاملی است که بالا بودن میزان آن در سازمان، نشان دهنده میزان شفافیت پایین سازمان است. نهایتاً راولینز عنوان داشت که برای اندازه‌گیری شفافیت موجود در سازمان‌ها می‌توان به این چهار عنصر تکیه نمود. بدین منظور وی برای اندازه‌گیری هر کدام از ابعاد مذکور، بررسی عناصری خاص را ضروری دانست، که می‌توان این عناصر را به صورت ذیل دسته‌بندی کرد:

بعد اطلاعات: عناصر مورد بررسی عبارتند از مرتبط بودن، صحت داشتن، کامل بودن، متعبر بودن، مورد تأیید بودن اطلاعات؛

بعد مشارکت: عناصر مورد بررسی عبارتند از دریافت بازخور، ارائه اطلاعات تفصیلی و جزء به جزء و سهولت در دستیابی به اطلاعات؛

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

بعد اختفا و پنهان‌کاری: عناصر مورد بررسی عبارتند از میزان تلاش سازمان برای مخفی نگاه داشتن اطلاعات و میزان صداقت در سازمان. تحلیل موارد فوق و جمع بندی آنها، این امکان را برای ذی‌نفعان فراهم می‌سازد تا بتوانند به شیوه ای اثربخش، شفافیت سازمان مورد نظرشان را مشخص نمایند (راولینز، ۲۰۰۸ ص ۶).

سلامت اداری

سلامت اداری، وضعیتی است که تمامی عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته و می‌تواند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نماید (راعی، ۱۳۹۳، ص ۴۶).

همانگونه که آرمسترانگ (۲۰۰۵) بیان می‌کند، سلامت گاهی در معنا و مفهوم تندرستی بکار می‌رود؛ اما بیشتر به معنای متضاد فساد استفاده می‌شود. برنامه اسکان انسانی سازمان ملل متحد نیز از تعبیر Health برابر با Integrity و متضاد با فساد بهره برده است. دپارتمان مسائل اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد، سلامت اداری را این گونه تعریف کرده است: «مؤلفه‌ای اساسی که مکمل پاسخگویی و شفافیت است. سلامت اداری عبارت است از پاکی و عدم فساد و شرایط بی عیب و نقص، و مترادف است با صداقت و درستی. در بخش خدمات عمومی، سلامت اداری مستلزم این است که کارکنان دولتی، خودشان را در معرض تعهدات مالی و تعهدات دیگر به افراد یا سازمان‌هایی که بر عملکرد درون سازمانی و وظایف عمومی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، قرار ندهند. سلامت اداری به خودی خود هدف نیست، بلکه راهی برای تحقق هدف اصلی یعنی ارائه خدمات مطلوب به عموم مردم است» (ایمانی و همکاران؛ ۱۳۹۸: ص ۲۵۴).

پیشینه تجربی پژوهش

قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۵) در پژوهش خود نشان دادند به منظور مقابله با فساد، ضمن آنکه که همه سازمان‌ها باید بسیج شوند، ساختار و نظام‌های موجود باید اصلاح شوند. برای این منظور باید در ابعاد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و مدیریتی و زیرساخت‌های آن اصلاحاتی انجام داد. شیخی (۱۳۹۰) در پژوهش نشان داد سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. عبدالهی و توکلی جوشقانی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که توسعه دولت الکترونیک در کشورها موجب افزایش شفافیت و کاهش فساد در فعالیت‌ها و اقدامات دولت می‌گردد. همچنین جعفری (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان داد که دولت الکترونیک بر سلامت اداری تأثیر معناداری دارد، دولت الکترونیک بر شفافیت سازمانی تأثیر معناداری دارد، شفافیت سازمانی بر سلامت اداری تأثیر معناداری دارد و نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی میان رابطه اجرای دولت الکترونیک و سلامت سازمانی مورد تأیید می‌باشد. دیهیم‌پور، میانداری، نجاری و عابدی جعفری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی از طریق مصاحبه‌ها طی فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به ایجاد نظریه داده بنیاد در حوزه شفافیت سازمانی در سازمان‌های دولتی و آموزشی پرداخته است. مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر، موانع و راهبردها، شرایط علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای و عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و

راهبردها را نشان می‌دهد. علاوه بر این، صحرایی، بابکی‌راد و رضایی فر (۱۳۹۷) در پژوهش خود ۲۳ عامل مؤثر و ۱۱ عامل بازدارنده بر شفافیت سازمانی را نشان دادند که توسط خبرگان به چهار دسته تقسیم شدند: عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی و عوامل فراسازمانی. علوی، فقیهی، موسی‌خانی و نجف‌بیگی (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند برقراری دموکراسی و بهبود کیفیت بوروکراسی، فساد را در بازه زمانی مطالعه کاهش داده، ولی کاهش اندازه دولت، کاهش درآمدهای نفتی و افزایش حاکمیت قانون و افزایش توسعه انسانی، در طی این مدت، بر کاهش فساد اداری مؤثر نبوده است. کاشف، تقوایی‌یزدی و نیازآذری (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که شفافیت سازمانی دارای چهار بعد مدیریتی، مالی، ساختاری و فناورانه است و میان شفافیت سازمانی و توانمندسازی مدیران و ابعاد آن‌ها رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. رهنورد و مؤمن کاشانی (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی می‌تواند در دسترسی به اطلاعات و برقراری شفافیت مؤثر باشد.

استپن هارست و لانگست^۱ (۱۹۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که نظام سلامت ملی شامل هشت رکن اصلی است. آن‌ها معتقدند است اگر این ارکان را مردم پایش کنند و دچار ضعف نشوند نظام سلامت ملی شکل خواهد گرفت. این ارکان شامل: اراده سیاسی، اصلاحات اداری، نهادهای نظارتی، مجلس، آگاهی عمومی، قوه قضائیه، رسانه‌ها و بخش خصوصی است. همچنین آن‌ها معتقدند ارکان نظام سلامت ملی همانند ستون‌هایی هستند که ایجاد توسعه پایدار، حاکمیت قانون و کیفیت زندگی به آن‌ها بستگی دارد. علاوه بر این کریگر و هانسون^۲ (۱۹۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که ترویج ارزش‌های اخلاقی در سلامت سازمانی مؤثر است. پولانای (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان داد تناسب بین اختیار و مسئولیت، امنیت شغلی و عدالت در استخدام می‌تواند به ارتقاء سلامت اداری کمک کند. آرمسترانگ (۲۰۰۵) نشان داد ترویج ارزش‌های اخلاقی و ایجاد اعتماد در سازمان در برقراری شفافیت و سلامت سازمانی تأثیر بسزایی دارند. لیندستد و نارین (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان شفافیت علیه فساد نشان دادند که آزادی بیان، مطبوعات و رسانه‌ها در برقراری شفافیت و مقابله با فساد مهم و تأثیرگذارند. همچنین راولینز (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان داد چهار عامل اصلی بر شفافیت سازمانی اثرگذار هستند که عبارتند از: اطلاعات ضروری، مشارکت، پاسخگویی و پنهان‌کاری (ضد صداقت و شفافیت). بلامگرن و ساندن^۳ (۲۰۰۸) نیز در

1. Stapenhurst and Langseth

2. Kriger and Hanson

3. Blomgren and Sunden

پژوهش خود نشان دادند آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی نقش بسزایی در برقراری شفافیت دارد. کوهلمن^۱ (۲۰۰۸) در پژوهش خود نشان داد که سطح سواد و تحصیلات و حقوق و دستمزد کارکنان در کاهش فساد اداری تأثیرگذار است. پاتک، نز، رحمان، اسمیت و آگرول^۲ (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان دادند دولت الکترونیکی می‌تواند شفافیت بیشتری را با هدف کاهش فساد ایجاد کند. همچنین برتوت، جاگر و گریمز^۳ (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند توسعه دولت الکترونیک و استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی می‌تواند در برقراری شفافیت سازمانی و مبارزه با فساد نقش مهمی را ایفا کنند. باهر و نسیتروسی (۲۰۱۲) در پژوهش خود قانون‌گذاری و قانون‌مندی دولت را عاملی مهم و تعیین‌کننده در کاهش فساد اداری مطرح کردند. کلارک، آدرن و پندلتون^۴ (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند عناصر اصلی شفافیت سازمانی عبارتند از: دسترسی به اطلاعات کامل، به‌روز، صحیح و مشارکت عمومی افراد در تصمیم‌گیری و دسترسی به نتایج. دیمانت و توساتو^۵ (۲۰۱۷) در پژوهش نشان دادند اجرای سیاست‌های نظارتی مؤثر، قوانین مناسب، شفافیت سیاسی و بروکراسی و دیگر اقدامات مؤثر ضد فساد می‌تواند به کاهش فساد کمک کند. هلند، کروس، پرونچر و سلترز^۶ (۲۰۱۸) در پژوهش گزارش کردند که شفافیت سازمانی با پیامدهای مثبتی چون اعتماد، پیشرفت، اعتبار و پاسخگویی معتبر همراه است. اسلام و همکاران^۷ (۲۰۱۹) در پژوهش خود معتقدند که صداقت و شایستگی کارکنان و مقامات دولتی از پیش شرط‌های ضروری مدیریت دولتی کارآمد و قابل اتکاست و شخصیت و اخلاق آن‌ها از مؤثرترین عوامل در میزان سلامت اداری سازمان‌ها محسوب می‌شود. همچنین معتقدند نحوه جذب، ترفیع و جبران خدمت بوروکرات‌ها به شدت بر کیفیت عملکرد آن‌ها مؤثر است.

جدول ۱. برخی پیشایندهای شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	پژوهشگران	پژوهش‌های داخلی
محیطی	سیاسی	تقویت دموکراسی	علوی و همکاران (۱۳۹۷)	
محیطی	تکنولوژیکی	استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی	رهنورد و مؤمن کاشانی (۱۳۹۷)	

1. Kuhlmann
2. Pathak, Naz, Rahman, Smith, and Agarwal
3. Bertot, Jaeger and Grimes
4. Clark, Ardron and Pendleton
5. Dimant and Tosato
6. Holland, Krause, Provencher and Seltzer
7. Islam and et al

سازمانی	راهبردهای سازمان	دسترسی به اطلاعات پاسخگویی	جمالی و همکاران (۱۳۹۶)	پژوهش‌های خارجی
سازمانی	راهبردهای سازمان	استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی	خوئینی و رحیمی (۱۳۹۵)	
سازمانی	راهبردهای سازمان	سوت‌زنی سازمانی		
سازمانی	راهبردهای سازمان	تقویت نظارت و کنترل سازمانی		
محیطی	اجتماعی	آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی		
محیطی	تکنولوژیکی	توسعه دولت الکترونیک		
محیطی	فرهنگی	ترویج ارزش‌های اخلاقی	عبداللهی و توکلی جوشقانی (۱۳۹۳)	
محیطی	اقتصادی	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان	شیخی (۱۳۹۰)	
محیطی	اقتصادی	کاهش انحصارات دولتی	قلی پور و نیک رفتار (۱۳۸۵)	
محیطی	اقتصادی	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان	فرخ سرشت (۱۳۸۳)	
سازمانی	راهبردهای سازمان	دسترسی به اطلاعات	الوانی (۱۳۷۸)	
سازمانی	راهبردهای سازمان	پاسخگویی		
محیطی	اقتصادی	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان		
محیطی	اجتماعی	آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی		
سازمانی	راهبردهای سازمان	شایسته‌سالاری	اسلام و همکاران (۲۰۱۹)	
محیطی	فرهنگی	ترویج ارزش‌های اخلاقی		
سازمانی	راهبردهای سازمان	عدالت در استخدام		
سازمانی	رفتاری	ایجاد اعتماد	هلند و همکاران (۲۰۱۸)	
سازمانی	راهبردهای سازمان	پاسخگویی	دیمنت و توساتو (۲۰۱۷)	
سازمانی	ساختاری	کاهش تمرکز سازمانی و تفویض اختیار به سطوح پایین		
سازمانی	ساختاری	تقویت نظارت و کنترل سازمانی		
محیطی	سیاسی	تقویت دموکراسی		

محیطی	اقتصادی	آزادی بیان، مطبوعات و رسانه‌ها		
محیطی	اقتصادی	کوچک کردن دولت		
محیطی	اقتصادی	کاهش انحصارات دولتی		
محیطی	اقتصادی	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان		
محیطی	فرهنگی	پایبندی به ارزش‌های دینی		
محیطی	اجتماعی	سطح سواد و تحصیلات		
محیطی	تکنولوژیکی	توسعه دولت الکترونیک		
محیطی	تکنولوژیکی	دسترسی به اینترنت		
سازمانی	راهبردهای سازمان	دسترسی به اطلاعات	کلارک و همکاران (۲۰۱۵)	
سازمانی	راهبردهای سازمان	مشارکت ذی نفعان		
سازمانی	راهبردهای سازمان	قانون مداری	باهر و نسیتروسی (۲۰۱۲)	
محیطی	تکنولوژیکی	توسعه دولت الکترونیک	برتوت و همکاران (۲۰۱۰)	
محیطی	تکنولوژیکی	استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی		
محیطی	تکنولوژیکی	توسعه دولت الکترونیک	پاتک و همکاران (۲۰۰۹)	
محیطی	اجتماعی	سطح سواد و تحصیلات		
محیطی	اقتصادی	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان	کوهلمن (۲۰۰۸)	
محیطی	اجتماعی	آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی	بلامگرن و ساندن (۲۰۰۸)	
سازمانی	راهبردهای سازمان	دسترسی به اطلاعات		
سازمانی	راهبردهای سازمان	پاسخگویی		
سازمانی	راهبردهای سازمان	مشارکت ذی نفعان		
سازمانی	راهبردهای سازمان	عدم پنهان کاری		
محیطی	سیاسی	آزادی بیان، مطبوعات و رسانه‌ها	لیندستد و نارین (۲۰۰۶)	
سازمانی	فرهنگی	ترویج ارزش‌های اخلاقی	آرمسترانگ (۲۰۰۵)	
سازمانی	رفتاری	ایجاد اعتماد		
سازمانی	ساختاری	تناسب بین اختیار و مسئولیت	پولانای (۲۰۰۴)	

سازمانی	رفتاری	امنیت شغلی	
سازمانی	راهبردهای سازمان	عدالت در استخدام	
سازمانی	فرهنگی	ترویج ارزش‌های اخلاقی	کریگر و هانسون (۱۹۹۹)
سازمانی	راهبردهای سازمان	دسترسی به اطلاعات	بالکین (۱۹۹۹)
سازمانی	راهبردهای سازمان	پاسخگویی	
سازمانی	راهبردهای سازمان	مشارکت ذی‌نفعان	
محیطی	سیاسی	تقویت اراده سیاسی در مبارزه با فساد	استین هارست و لانگست (۱۹۹۷)
محیطی	سیاسی	رسانه‌ها	
محیطی	اجتماعی	آگاهی عمومی	

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

۳ روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون و شبکه مضامین با استفاده از رویکرد آتراید-استرلینگ^۱ (۲۰۰۱) در سه سطح مضامین فراگیر، مضامین سازمان دهنده و مضامین پایه صورت گرفته است. مشارکت‌کنندگان بالقوه اعضای هیئت علمی دانشگاه بودند که با سازمان‌های دولتی در ارتباط و دارای سوابق پژوهشی همچون تالیف کتاب یا مقاله مرتبط با موضوع شفافیت سازمانی و

1. Attride-Stirlin

سلامت اداری بودند و همچنین کارشناسان خبره که دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار در سازمان‌های دولتی و از تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر برخوردار بوده و در پست‌های مدیریتی مشغول انجام وظیفه می‌باشند. پس از انجام ۸ مصاحبه با استفاده از شیوه نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که کدها به حد اشباع نظری رسیده‌اند؛ بدین معنا که پاسخ‌ها تکراری شده و داده جدیدی یافت نشد. پیش از انجام مصاحبه‌ها جهت رعایت مسائل اخلاقی در ارتباط با ضبط مصاحبه کسب اجازه گردید و همچنین این اطمینان داده شد که اسامی مصاحبه‌شوندگان مطرح نخواهد شد و محرمانه باقی خواهد ماند. به‌طور میانگین انجام هر مصاحبه حدود یک ساعت به طول انجامید. سوالات مطرح شده در مصاحبه به شرح زیر بودند:

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

برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از روش پایایی بازآزمایی و روش توافق درون موضوعی استفاده شده است. برای محاسبه پایایی باز آزمون، سه مصاحبه انتخاب شد و با فاصله دو هفته پس از کدگذاری اولیه، پایایی باز آزمون مصاحبه‌های انجام شده، ۸۴ درصد به دست آمد که چون از ۶۰ درصد بیشتر است، پایایی مصاحبه‌ها تأیید می‌شود (واله؛ ۱۹۹۶). همچنین برای محاسبه پایایی مصاحبه به روش توافق درون موضوعی، از یک دانشجوی مقطع دکتری درخواست شد که به‌عنوان پژوهشگر همکار، سه مصاحبه را کدگذاری کند. پایایی مصاحبه‌ها به روش توافق درون موضوعی در این تحقیق برابر با ۸۱ درصد بود و با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری تأیید می‌شود و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه‌ها مطلوب است (واله، ۱۹۹۶).

در پژوهش حاضر برای اعتبارسنجی یافته‌ها از چهار معیار گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۸۵)، شامل اعتبارپذیری، تعمیم‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری، استفاده شده است (کرسول و میلر^۲، ۲۰۰۰ به نقل از لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵). برای ارزیابی اعتبارپذیری نیز، از روش بازخور اعضا استفاده شده است؛ به گونه‌ای که نتایج و یافته‌های پژوهش در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و آن‌ها صحت یافته‌ها و تفسیرها را تأیید کردند. برای ارزیابی تعمیم‌پذیری، پژوهشگران به شرح فرایند پژوهش از نمونه‌گیری تا تفسیر یافته‌ها پرداخته و نمونه‌ای از متن مصاحبه‌ها را به‌عنوان مصادیقی ارائه کردند، به نحوی که خواننده بتواند انتقال‌پذیری آن را ارزیابی کند. همچنین برای بررسی اطمینان‌پذیری از نتایج، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها تحت نظارت چند تن از اساتید حوزه مدیریت انجام گرفت و در نهایت برای ارزیابی تأییدپذیری نتایج، یافته‌های پژوهش در اختیار اساتید مذکور قرار داده شد و توسط ایشان به تأیید رسید.

جدول ۲. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش

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

1. Guba and Lincoln
2. Creswell and Miller

دانشگاه پیام نور	دانشیار	مرد	۲۵	دکتری مدیریت دولتی
------------------	---------	-----	----	--------------------

جدول ۳. کدهای مستخرج از مصاحبه شماره ۸

تحلیل داده‌های مصاحبه‌شونده هشتم					
مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه
سازمانی	راهبرد سازمان	قانون مداری	محیطی	سیاسی	تقویت دموکراسی
	ساختاری	تناسب اختیار با مسئولیت		اقتصادی	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان
	رفتاری	آموزش ضمن خدمت		سیاسی	تقویت سازمان‌های مردم نهاد
	راهبرد سازمان	دسترسی به اطلاعات		سیاسی	آزادی بیان، رسانه و مطبوعات
	رفتاری	تعهد سازمانی		اقتصادی	کاهش حجم دولت
	راهبرد سازمان	نظارت و کنترل سازمانی		تکنولوژیکی	توسعه دولت الکترونیک
	راهبرد سازمان	شایسته سالاری		سیاسی	تقویت احزاب
	راهبرد سازمان	عدالت در استخدام		فرهنگی	وجدان کاری
	اهداف سازمان	اهداف سازمانی واقع‌گرا		فرهنگی	پایبندی به ارزش‌های دینی
	اهداف سازمان	سنجش‌پذیری اهداف		اجتماعی	آگاهی عمومی
	رفتاری	ایجاد اعتماد		اقتصادی	کاهش تورم
	راهبرد سازمان	پاسخگویی		اجتماعی	تقویت نظارت همگانی
	راهبرد سازمان	مشارکت ذی‌نفعان		تکنولوژیکی	استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی
	رفتاری	رضایت شغلی			

سوت زنی سازمانی	راهبرد سازمان
تمرکز زدایی	راهبرد سازمان
برخی نقل قول‌های مصاحبه‌شونده هشتم	
<p>• مسئولیت بدون اختیار و اختیار بدون مسئولیت می‌تواند زمینه‌های ایجاد فساد را مهیا کند که سلامت اداری را تهدید می‌کند و مسلماً شفافیت سازمانی نیز موضوعیتی نخواهد داشت. پس تناسب اختیار با مسئولیت منجر به شفافیت سازمانی و سلامت اداری خواهد شد.</p> <p>• به‌نظرم دسترسی به اطلاعات از شروط اولیه ایجاد شفافیت در هر سازمان است. البته این دسترسی به اطلاعات به مفهوم دسترسی به هر اطلاعاتی نیست بلکه منظور اطلاعاتی که انتشار آن لطمه ای به سازمان نزد.</p> <p>• یکی از مهمترین اقدامات در کشورهای موفق در مبارزه با فساد، سوت‌زنی سازمانی که لازمه در نظام اداری ما نیز توجه جدی و حمایت‌های لازم در این خصوص صورت پذیرد که در شفافیت سازمانی و سلامت اداری بسیار تأثیرگذار خواهد بود.</p> <p>• به‌نظرم یکی از دلایل اصلی بروز فساد، پایین بودن میزان حقوق کارکنان دولت است به‌خصوص اینکه جامعه ما با تورم شدیدی در اقتصاد مواجه است. این عوامل می‌توانند زمینه‌ساز صدمه به سلامت نظام اداری شوند که قطعاً در این شرایط مخالفت با شفافیت امری طبیعی است.</p> <p>• تقویت جایگاه سازمان‌های مردم‌نهاد و فعالیت حزبی از طریق رقابت سازنده می‌تواند در پیشگیری و مبارزه با فساد، برقراری شفافیت و ارتقاء سلامت نظام اداری نقش کلیدی داشته باشد.</p> <p>• توسعه دولت الکترونیک گامی جدی در جهت برقراری شفافیت سازمانی و سلامت نظام اداری است. توسعه دولت الکترونیک یعنی ایجاد و توسعه پورتال‌ها، سایت‌ها، شبکه‌ها و سامانه‌های مختلف.</p>	

۴ یافته‌های پژوهش

مضامین فراگیر، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری در قالب ۲ مضمون فراگیر، ۱۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۵۲ مضمون پایه در جدول شماره (۴) ارائه شده است که در ادامه به تشریح آن‌ها می‌پردازیم.

جدول ۴. مضامین فراگیر، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه

کد منبع در مصاحبه	کد منبع در پیشینه	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
I04O04- I07O03- I08O02	L08O01- L031O01- L032O01- L034O01- L037O01	متناسب‌سازی اختیار و مسئولیت در سطوح سازمانی	ساختاری	سازمانی
I01O02- I06O010- I07O02- I08O01	L023O01- L027O01- L031O02- L032O02- L035O01- L037O02-	کاهش تمرکز سازمانی و تفویض اختیار به سطوح پایین		

	L043O01- L046O01		
I01O06- I02O07- I03O01- I05O02- I07O01		مقررات زدایی	
I01O03- I02O014- I05O07	L04O01- L05O04- L09O01- L025O02- L030O01- L032O09- L033O01- L047O04- L048O04	ترویج ارزش های اخلاقی	فرهنگی
I02O015- I06O013		تقویت فرهنگ نقد و نقدپذیری	
I05O09	L046O02	تقویت فرهنگ خودکنترلی	
I06O07- I07O08	L046O03- L048O08	تقویت فرهنگ صرفه‌جویی	
I01O04- I02O012- I03O03- I04O011- I06O08- I07O010- I08O03	L046O04- L048O07	توسعه مهارت‌های حرفه‌ای از طریق آموزش	
I03O010- I04O09- I07O012- I08O05	L05O02- L032O02-	تعهد سازمانی	رفتاری
I02O09- I03O09- I04O010- I07O011- I08O06	L015O01- L032O03-	رضایت شغلی	
I03O08- I05O011- I07O013	L08O02- L032O04-	امنیت شغلی	
I04O012- I08O04	L09O02- L012O01- L015O02- L024O01	ایجاد اعتماد	
I01O014- I05O014		احساس تعلق	
I07O015	L011O01	مشخص بودن اهداف به لحاظ بعد زمانی	اهداف سازمان
I07O014- I08O010	L011O02	سنجش‌پذیری اهداف	
I01O08- I04O08- I08O09		اهداف واقع‌گرا	
I02O01- I03O06- I04O02- I05O03- I06O04- I08O016	L017O01- L027O02- L043O03- L046O05-	قانون‌مداری	راهبردهای سازمان

	L047001- L048001			
I020011- I030005- I06003- I080011	L030001- L070001- L010001- L013001- L016001- L019001- L020001- L026001- L032005- L036001- L039001- L040001- L041001- L042001- L043004- L045001- L046006	دسترسی به اطلاعات		
I01009- I020010- I04001- I05001- I06002- I07004- I080012	L010001- L01002- L06001- L010002- L013002- L024002- L026002- L027003- L028001- L032006- L036002- L037003- L040002- L041002- L042002- L043005- L045002- L046007- L047002- L048002	پاسخگویی		
I01001- I02008- I05008- I07005- I080013	L01003- L05003- L013003- L015003- L021002- L022001- L034003- L036003- L042003- L043006- L045002	مشارکت ذی‌نفعان		
I010013- I030012- I050013	L02001- L013004- L032007- L036004- L040003- L042004- L043007- L045002	عدم پنهان‌کاری		

I02O05- I03O011- I04O05- I05O05- I06O012- I07O06	L014O01- L038O01- L039O02- L043O08- L044O02	استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی		
I01O05- I02O03- I03O02- I04O03- I05O04- I06O06- I07O016- I08O07	L018O01- L025O01- L029O01- L031O03- L032O08- L045O02- L046O08- L047O03- L048O03	شایسته‌سالاری		
I03O07- I06O09- I08O08	L08O03- L018O02- L025O03- L029O02- L032O010- L046O09	عدالت در استخدام		
I01O011- I02O04- I03O04- I04O06- I05O012- I06O05- I08O014	L023O02- L034O05- L038O03- L046O010- L048O05	تقویت نظارت و کنترل سازمانی		
I02O06- I05O010- I06O011- I07O07- I08O015	L034O04- L038O02- L043O09	سوت‌زنی سازمانی		
I01O012- I02O02- I04O07	L046O011	اصلاح فرایندها و روش‌های انجام کار		
I01O07- I02O013- I06O01-	L048O06	انضباط اداری و مالی		
I01O010- I05O06- I07O09		خلاقیت و نوآوری		
I06E08- I07E01- I08E01	L03E01- L09E01- L010E01- L015E01- L017E01- L018E01- L020E01- L023E01- L026E01	تقویت دموکراسی		
I02E02- I04E03- I06E07	L02E01- L03E02	پاسخگویی سیاسی	سیاسی	محیطی
I01E02- I02E04- I03E02- I05E03- I07E02	L01E01- L015E02	تقویت اراده سیاسی در مبارزه با فساد		
I01E03- I02E08- I03E01- I04E01- I05E07- I06E03- I07E03- I08E04	L01E02- L04E01- L010E02- L015E03- L017E02- L020E03-	آزادی بیان، مطبوعات و رسانه‌ها		

	L021E01- L023E02		
I05E08- I08E03	L03E03- L020E02	تقویت و حمایت از سازمان‌های مردم نهاد	
I04E05- I08E02	L015E04	تقویت احزاب	
I01E05- I02E03- I03E04- I04E07- I05E02- I06E05- I07E05- I08E05	L010E03- L015E05- L020E04- L027E01	کوچک کردن دولت	اقتصادی
I04E08- I05E01- I06E06	L010E04- L012E01- L020E05	کاهش انحصارات دولتی	
I01E08- I03E03- I04E09- I07E06- I08E07	L06E01- L010E05- L011E01- L012E02- L013E01- L015E06- L017E03- L020E06- L025E01- L027E02	اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان	
I01E07- I02E09- I04E010- I06E04- I07E04- I08E06		کاهش تورم	
I02E07- I03E06- I05E04- I06E09- I07E07- I08E09	L010E06- L015E07- L020E07- L023E03- L027E03- L028E01	پایبندی به ارزش‌های دینی	فرهنگی
I03E05- I08E08	L015E08- L025E02- L027E04	ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری	
I03E08- I04E06- I07E010		تقویت سواد رسانه‌ای	
I02E01- I03E07- I05E06- I06E02- I07E08- I08E010	L01E03- L03E04- L05E01- L011E02- L015E09- L020E08- L022E01	آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی	اجتماعی
I02E010- I03E011		سطح سواد و تحصیلات	

I01E06- I02E06- I08E011		تقویت نظارت همگانی	
I04E02		مشارکت عمومی در مبارزه با فساد	
I01E01- I02E05- I03E010- I04E011- I05E05- I06E01- I07E011- I08E012	L07E01- L08E01- L010E08- L014E01- L016E01- L019E01- L020E09- L025E03- L027E05- L028E02	توسعه دولت الکترونیک	تکنولوژیکی
I01E04- I03E09- I08E013	L08E02- L09E02- L024E01	استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی	
I03E012		دسترسی به اینترنت	
I06E010		اصلاح قوانین و مقررات	
I02E011- I05E09		حمایت از افشاکنندگان فساد	قانونی
I07E012		برخورد قاطع و بدون تبعیض	

براساس نتایج حاصل از مبانی نظری و مصاحبه‌ها، الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت اداری در قالب دو مضمون فراگیر سازمانی و محیطی سازماندهی شد.

الف) مضمون فراگیر سازمانی

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

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

مضمون سازمان دهنده ساختاری

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده ساختاری مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: تناسب اختیار با مسئولیت، تمرکززدایی در تصمیم‌گیری و مقررات‌زدایی که می‌توانند شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه شونده‌گان که مؤید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

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

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

مضمون سازمان دهنده فرهنگی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده فرهنگی مشتمل بر ۴ مضمون پایه است که عبارتند از: ترویج ارزش‌های اخلاقی، تقویت فرهنگ نقد و نقدپذیری، تقویت فرهنگ خودکنترلی و تقویت فرهنگ صرفه‌جویی که می‌توانند شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه شونده‌گان که مؤید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"به‌نظرم ایثار، صداقت، امانت‌داری و ... که تحت عنوان ارزش مطرح می‌شوند می‌توانند موجبات سلامت اداری را فراهم کنند (I05)."

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

مضمون سازمان دهنده رفتاری

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

"آموزش‌های لازم حین خدمت به کارکنان جهت آشنایی با قوانین و مقررات، زمینه‌های ایجاد فساد و پیشگیری لازم، جرایم تخلف و فساد اداری می‌تواند در شفافیت و ارتقاء سلامت سازمان اثرگذار باشد (I01)."

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

مضمون سازمان دهنده اهداف سازمانی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده اهداف سازمان مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: زمان‌بندی مشخص، سنجش‌پذیری اهداف، انتخاب اهداف واقع‌گرایانه که می‌توانند شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که مؤید این قضیه است در ذیل آمده اند:

"به‌نظرم اهداف سازمانی باید به لحاظ بعد زمانی کاملاً مشخص باشند چرا که ملاک عمل خواهند بود و به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم شفافیت سازمانی مطرح است (I07)."

"انتخاب اهداف کمی در بحث شفافیت سازمانی بسیار مهم است و می‌تواند به‌عنوان شاخصی از عملکرد مطلوب هر سازمان مدنظر قرار گیرد (I07)."

"انتخاب اهداف باید مبتنی بر واقعیت و از شفافیت لازم برخوردار باشد. شفافیت سازمانی با اهدافی آرمان‌گرایانه شدنی نیست (I04)."

مضمون سازمان دهنده راهبردهای سازمان

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

"تبعیت از قانون و اصلاح و بازنگری در قوانین از عوامل مهم سلامت اداری و جلوگیری از فساد اداری است. قطعاً شفافیت سازمانی با اصلاح قوانین و تبعیت از قانون، تقویت خواهد شد (I06)."

"ورود افراد سالم و شایسته و واگذاری مناصب مدیریتی به چنین افرادی هم می‌تواند سلامت نظام اداری را تضمین کند و هم بروز فساد را در نظام اداری به حداقل ممکن برساند. البته پیش‌زمینه چنین اقداماتی شفافیت لازم در جذب، استخدام و ارتقاء چنین افرادی است (I03)."

"اعمال نظر سلیقه‌ای، پارتی‌بازی و تبعیض در استخدام منجر به ایجاد بی‌عدالتی در استخدام در سازمان‌های دولتی می‌شود. رویه‌های استخدام باید تا حد ممکن شفاف باشند تا هر فردی دلیل رد یا استخدام خود را به‌صورت کاملاً شفاف بداند (I03)."

ب) مضمون فراگیر محیطی

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

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

مضمون سازمان دهنده قانونی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده قانونی مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: حمایت از افشاکنندگان، اصلاح قوانین و مقررات و برخورد قاطع و بدون تبعیض که می‌توانند شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که مؤید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"در حوزه شفافیت سازمانی، سلامت اداری و به‌خصوص مبارزه با فساد، قوانین و مقررات بسیاری داریم که بعضاً یا قوانینی موازی هستند یا در تقابل با یکدیگر، این‌ها باید اصلاح و حذف شوند (I06).

"مبارزه با فساد باید قاطعانه و بدون تبعیض باشد تا آثار آن در سلامت نظام اداری متجلی گردد. برخورد گزینشی در موضوع فساد، راه‌کار مناسبی نیست (I07).

مضمون سازمان دهنده سیاسی

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

"ما به لحاظ قوانین و مقررات و دستگاه‌های نظارتی در بحث مبارزه با فساد کاستی نداریم به‌نظرم مشکل در نبود اراده سیاسی در پیشگیری و مبارزه با فساد است که به تبع، نبود شفافیت و عدم سلامت اداری را به دنبال خواهد داشت (I05).

"آزادی بیان، مطبوعات و رسانه‌ها در چارچوب قانون قطعاً یکی از ارکان اصلی برقراری شفافیت سازمانی و ارتقاء سلامت نظام اداری است. باید به لحاظ قانونی حمایت‌های لازم نیز صورت پذیرد چرا خط مقدم مبارزه با فساد مطبوعات و رسانه‌ها هستند (I04).

مضمون سازمان دهنده اقتصادی

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

"به نظرم با این حجم دولت، صحبت از شفافیت سازمانی و سلامت نظام اداری شبیه به طنز است. اگر به دنبال برقراری شفافیت هستیم دولت باید از طریق برون‌سپاری فعالیت‌ها لاغر شود، انحصارات دولتی به‌میزان قابل توجه کاسته شود و دولت به رسالت هدایت خود در جامعه بپردازد (I03)".

"یکی از دلایل اصلی بروز فساد پایین بودن میزان حقوق کارکنان دولت است به‌خصوص اینکه جامعه ما با تورم شدیدی در اقتصاد مواجه است این عوامل می‌توانند زمینه‌ساز صدمه به سلامت نظام اداری شوند که قطعاً در این شرایط مخالفت با شفافیت امری طبیعی است (I08)".

مضمون سازمان دهنده فرهنگی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان دهنده فرهنگی مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: پایبندی به ارزش‌های دینی، ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان کاری و تقویت سواد رسانه‌ای که می‌توانند شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را تقویت کنند. برخی از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان که مؤید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"با توجه به اینکه نظام ارزش حاکم بر کشور، اسلام است و آموزه‌های دینی ما تأکید بسیاری بر حفظ بیت‌المال دارد، به‌همان میزان که پایبندی به ارزش‌ها در سلامت اداری و مبارزه با فساد مؤثر است عدم پایبندی به ارزش‌ها می‌تواند آسیب‌زا باشد (I02)".

"جامعه ما از فرهنگ ضعیف کار، فقدان وظیفه‌شناسی و وجدان کاری آسیب‌های فراوانی دیده که منجر به اتلاف منابع یا زمینه‌ساز بروز فساد شده است (I08)".

"با توجه به نقش رسانه‌ها، مطبوعات و شبکه‌های اجتماعی در شفافیت سازمان‌ها و مبارزه با فساد، تقویت سواد رسانه‌ای و آموزش‌های لازم در این زمینه در جامعه نقش مهمی در سلامت نظام اداری ایفا می‌کند (I07)."

مضمون سازمان‌دهنده اجتماعی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده اجتماعی مشتمل بر ۴ مضمون پایه است که عبارتند از: سطح سواد و تحصیلات، آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی، تقویت نظارت همگانی و مشارکت عموم در مبارزه با فساد که می‌توانند شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را تقویت کنند. برخی از نقل‌قول‌های مصاحبه‌شوندگان که مؤید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

"به‌نظرم میزان سواد و تحصیلات دانشگاهی یکی از مؤلفه‌های مهم اجتماعی در مبارزه با فساد است که موجب ارتقاء سلامت در تمامی حوزه‌ها می‌شود. شرایط کنونی جامعه ما از این نظر ظرفیت خوبی دارد (I03)."

"بسیاری از تخلفات و فساد اداری ریشه در عدم آگاهی عمومی دارد. بنابراین به‌نظرم آگاهی عموم مردم از حق و حقوق شهروندی و قوانین و مقررات می‌تواند از بروز تخلف و فساد جلوگیری کند و گامی مؤثر در جهت ارتقاء سلامت اداری باشد (I05)."

"تقویت نظارت و مشارکت عموم جامعه از طریق احزاب، سازمان‌های مردم‌نهاد، ارتباط مستقیم مردم با دستگاه‌های نظارتی و از طریق سامانه‌های مختلف و حمایت‌های لازم قانونی می‌تواند به برقراری شفافیت، ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد کمک کند (I02)."

مضمون سازمان‌دهنده تکنولوژیکی

نتایج تحلیل مبانی پژوهش و متن مصاحبه‌ها نشان داد که مضمون سازمان‌دهنده تکنولوژیکی مشتمل بر ۳ مضمون پایه است که عبارتند از: توسعه دولت الکترونیک، استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی و دسترسی به اینترنت که می‌توانند شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را تقویت کنند. برخی از نقل‌قول‌های مصاحبه‌شوندگان که مؤید این قضیه است در ذیل آمده‌اند:

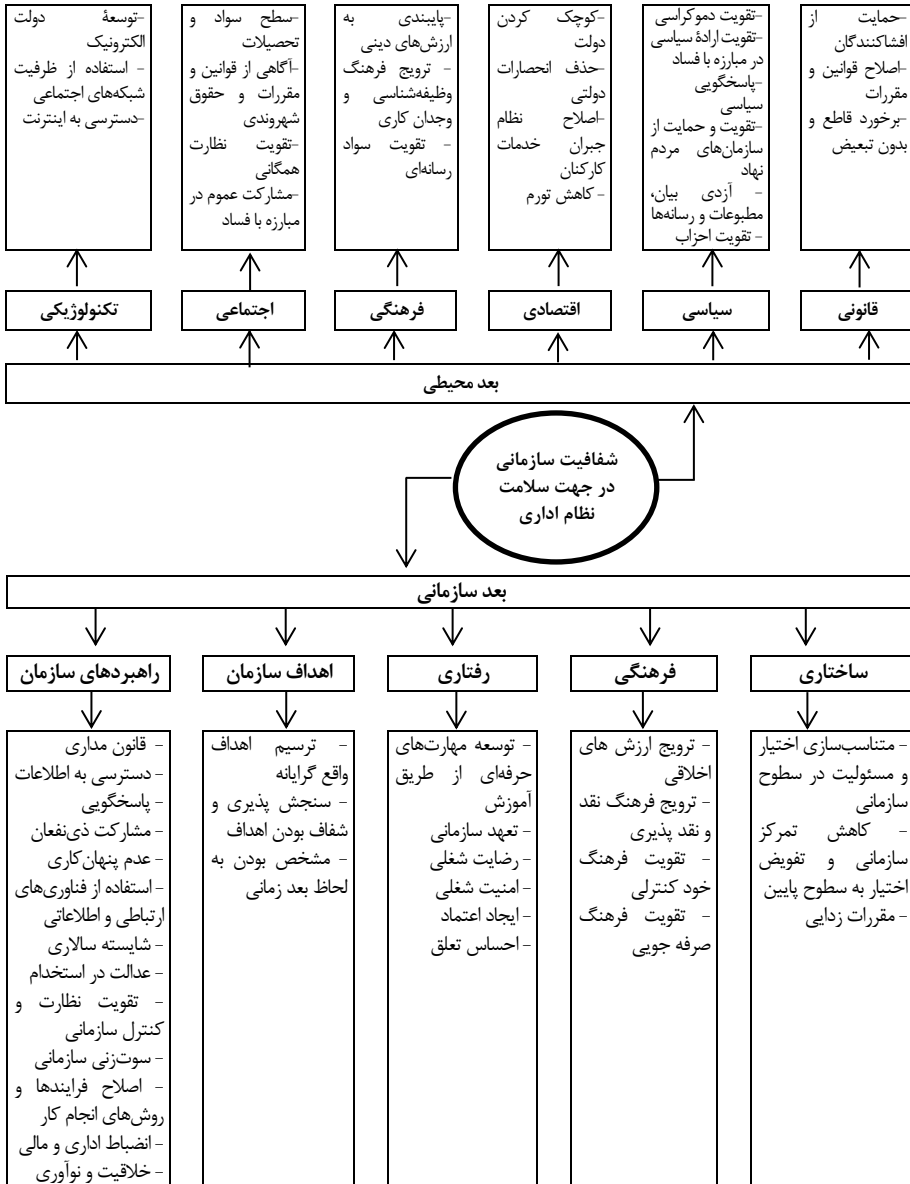
"توسعه دولت الکترونیک گامی جدی در جهت برقراری شفافیت سازمانی و سلامت نظام اداری است. توسعه دولت الکترونیک یعنی ایجاد و توسعه پورتال‌ها، سایت‌ها، شبکه‌ها و سامانه‌های مختلف (I08)."

"با توجه به نقش انکارناپذیر شبکه‌های اجتماعی در زندگی امروز ما، این شبکه‌ها از ظرفیت بالایی برای برقراری شفافیت و مبارزه با فساد دارا هستند (I04)."

"گسترش سطح دسترسی به اینترنت و افزایش سرعت آن می‌تواند در افزایش سطح آگاهی عموم جامعه از حقوق خود و به تبع آن جلوگیری از بروز فساد جلوگیری کند (I03)."

مدل پژوهشی

با بررسی ادبیات تحقیقاتی مرتبط با موضوع و مصاحبه‌های صورت گرفته، الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری در قالب شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری

۵ نتیجه‌گیری و پیشنهادات

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

مضامین فراگیر شامل سازمانی و محیطی می‌باشد. مضمون فراگیر سازمانی دارای ۵ مضمون سازمان‌دهنده ساختاری، فرهنگی، رفتاری، اهداف سازمان و راهبردهای سازمان می‌باشد و مضمون فراگیر محیطی نیز دارای ۶ مضمون سازمان‌دهنده قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی می‌باشد. شناسایی این مضامین نشان می‌دهد شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری با توجه به عوامل سازمانی و محیطی که بر سازمان تأثیرگذار هستند تحقق خواهد یافت. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده قانونی از طریق حمایت از افشاکنندگان، اصلاح قوانین و مقررات و برخورد قاطع و بدون تبعیض می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون اصلاح قوانین و مقررات با مضمون قانون‌مداری در مطالعه باهر و نسیتروسی (۲۰۱۲) و دیمنت و توساتو (۲۰۱۷) هم‌معنا است. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده سیاسی از طریق تقویت دموکراسی، تقویت اراده سیاسی در مبارزه با فساد، پاسخگویی سیاسی، تقویت و حمایت از سازمان‌های مردم‌نهاد، آزادی بیان، مطبوعات و رسانه و تقویت احزاب می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضامین تقویت اراده سیاسی و آزادی بیان با مضامین اراده سیاسی در مبارزه با فساد در مطالعه استپن هارست و لانگست (۱۹۹۷)، لیندستد و نارین (۲۰۰۶)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷) مشابه است. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده اقتصادی از طریق کوچک کردن دولت، کاهش انحصارات دولتی، اصلاح نظام جبران خدمات کارکنان و کاهش تورم می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون اصلاح نظام جبران خدمات با مضمون سطح حقوق و دستمزد کارکنان در مطالعات فرخ‌سرشت (۱۳۸۳)، قلی‌پور و نیک‌رفتار (۱۳۸۵) مشابه است و همچنین مضامین کاهش انحصارات دولتی و کاهش حجم دولت با مضامین کوچک کردن دولت و حذف انحصارات دولتی در مطالعه دیمنت و توساتو

(۲۰۱۷) مشابه است. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده فرهنگی از طریق پایبندی به ارزش‌های دینی، ترویج فرهنگ وظیفه‌شناسی و وجدان‌کاری و تقویت سواد رسانه‌ای می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون پایبندی به ارزش‌های دینی با مضمون مذهب در مطالعه دیمنت و توساتو (۲۰۱۷) هم‌معنا می‌باشد. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده اجتماعی از طریق سطح سواد و تحصیلات، آگاهی از قوانین و مقررات و حقوق شهروندی، تقویت نظارت همگانی و مشارکت عمومی در مبارزه با فساد می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون آگاهی از مقررات و حقوق شهروندی با مضمون آگاهی عمومی در مطالعه استپن هارست و لانگست (۱۹۹۷) هم‌معنا است. در مضمون فراگیر محیطی و مضمون سازمان‌دهنده تکنولوژیکی از طریق توسعه دولت الکترونیک، استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی و دسترسی به اینترنت می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون توسعه دولت الکترونیک با مضمون توسعه دولت الکترونیک در مطالعات پائک و همکاران (۲۰۰۹)، برتوت و همکاران (۲۰۱۰)، دیمنت و توساتو (۲۰۱۷) و رهنورد و مؤمن کاشانی (۱۳۹۷) مشابه است.

در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده ساختاری از طریق تناسب بین اختیار و مسئولیت، تمرکززدایی در تصمیم‌گیری و مقررات‌زدایی می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون تناسب اختیار با مسئولیت با مضمون تناسب اختیار با مسئولیت در مطالعه پولانای (۲۰۰۴) مشابه است و همچنین مضمون تمرکززدایی با مضمون کاهش تمرکز در مطالعه دیمنت و توساتو (۲۰۱۷) هم‌معنا است. در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده فرهنگی از طریق ترویج ارزش‌های اخلاقی، ترویج فرهنگ نقد و نقدپذیری، تقویت فرهنگ خودکنترلی و تقویت فرهنگ صرفه‌جویی می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون ترویج ارزش‌های اخلاقی با مضمون ارزش‌های اخلاقی در اسلام و همکاران (۲۰۱۹) و شیخی (۱۳۹۰) مشابه است. در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده رفتاری از طریق توسعه مهارت‌ها از طریق آموزش، افزایش تعهدسازمانی، رضایت‌شغلی و امنیت شغلی و ایجاد اعتماد می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضمون ایجاد اعتماد با مضمون ایجاد اعتماد در مطالعات آرمسترانگ (۲۰۰۵) و هلند و همکاران (۲۰۱۸) مشابه است. در مضمون فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده اهداف سازمانی از طریق ترسیم اهداف واقع‌گرایانه، سنجش‌پذیری و شفاف بودن اهداف و زمان‌بندی مشخص می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. در مضمون

فراگیر سازمانی و مضمون سازمان‌دهنده راهبردهای سازمانی از طریق قانون‌مداری، دسترسی به اطلاعات، پاسخگویی، مشارکت ذی‌نفعان، عدم پنهان‌کاری، استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، شایسته‌سالاری، عدالت در استخدام، تقویت نظارت و کنترل سازمانی، سوت‌زنی سازمانی، اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار و انضباط اداری و مالی می‌توان شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری را برقرار نمود. مضامین دسترسی به اطلاعات، پاسخگویی، مشارکت ذی‌نفعان و عدم پنهان‌کاری با مضامین دسترسی به اطلاعات، پاسخگویی، مشارکت ذی‌نفعان و عدم پنهان‌کاری در مطالعات کلارک و همکاران (۲۰۱۵) و راولینز (۲۰۰۸) مشابه است همچنین مضمون شایسته‌سالاری و عدالت در استخدام با مضامین شایسته‌سالاری و عدالت در استخدام در مطالعه اسلام و همکاران (۲۰۱۹) هم‌معنا است. از آنجا که عصر حاضر را عصر سازمان‌ها می‌دانند و فعالیت سازمان‌ها و عملکرد آن‌ها به طور مستقیم جوامع بشری را تحت تأثیر قرار می‌دهند، بنابراین ضرورت وجود سازمان‌هایی که از سلامت اداری برخوردار باشند احساس می‌شود چرا که فساد اداری مانع بزرگی برای رشد و توسعه سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. در این راستا شفافیت سازمانی و ارتقای سلامت نظام اداری جهت مقابله با فساد ابراز مناسبی است چرا که برخی اندیشمندان شفافیت را کلید همه روش‌های حکمرانی خوب برای اجرای برنامه‌های کلان و مدیریت سازمان‌های دولتی جهت پیشگیری از فساد، کشف و مبارزه با فساد و ارتقاء سلامت نظام اداری می‌دانند.

بنابراین با توجه به نتایج، شفافیت سازمانی در جهت سلامت نظام اداری از طریق ویژگی‌های ساختاری، فرهنگی، رفتاری، اهداف سازمان و راهبردهای سازمان در بعد سازمانی و ویژگی‌های قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تکنولوژیکی در بعد محیطی برقرار و تحقق خواهد یافت. در این راستا پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

- تصویب قانون سوت‌زنی و ایجاد ضمانت حقوقی و قضایی لازم جهت اجرای مؤثر آن و حمایت از افشاکنندگان، با توجه تعدد قوانین در زمینه مبارزه با فساد، بازنگری، اصلاح و حذف قوانین موازی باید در دستور کار دولت و مجلس قرار گیرد، تصویب و اعلام مجازات مفسدین به‌صورت شفاف جهت جلوگیری از تبعیض در اعمال قانون.
- کوچک کردن حجم دولت و کاهش انحصارات دولتی از طریق برون‌سپاری فعالیت‌ها، ادغام نهادهای موازی و خصوصی‌سازی، تقویت و توسعه بخش خصوصی مطابق اصل ۴۴ قانون اساسی، اصلاح بند (پ) ماده ۲۸ قانون برنامه ششم توسعه و ماده ۶۴ قانون مدیریت خدمات

کشور و ارتقاء سیستم رفاهی و حقوقی کارکنان جهت تأمین حداقل امکانات برای یک زندگی شرافتمندانه، استقلال بانک مرکزی و ضرورت اصلاح نظام بانکی براساس رویکردهای شفاف و ضد فساد، عدم دخالت دولت در اتخاذ سیاست‌های پولی و تک نرخی کردن ارز جهت کنترل و کاهش تورم.

- تقویت ارزش‌ها و هنجارهای معنوی برخاسته از متن دین اسلام در دو بعد اعتقادی و رفتاری و تقویت روح و فرهنگ مبارزه با فساد از طریق آموزش‌های اعتقادی، احیای حس مسئولیت‌پذیری و الگو بودن رهبران سیاسی و مدیران و استفاده از انگیزاننده‌های مادی و معنوی جهت جلوگیری از بروز رفتارهای انحرافی، فعال‌سازی ظرفیت رسانه ملی به ایجاد نهضتی فراگیر در تقویت سواد رسانه‌ای عموم جامعه.
- طبق گزارش سازمان سوادآموزی، ۹۶ درصد جمعیت بین ۱۰ تا ۴۹ سال با سواد هستند که گرایش به افزایش کیفی سطح سواد باید در دستور کار نهادهای متولی آموزش قرار گیرد، فعال‌سازی ظرفیت رسانه ملی به ایجاد نهضتی فراگیر در ارتقاء سطح آگاهی عموم جامعه نسبت به قوانین و مقررات و حقوق شهروندی، ایجاد سامانه‌های مختلف در قوای سه‌گانه جهت مشارکت عامه مردم در تدوین لوایح و طرح‌ها و همچنین استفاده از ظرفیت بند (الف) ماده ۱۱ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و ماده ۵۵ آیین‌نامه اجرایی مربوطه، جهت تقویت نظارت همگانی و دریافت گزارش‌های مردمی در جهت تحقق سلامت نظام اداری.
- توسعه زیر ساخت‌های ICT و به‌روزرسانی و کارآمد ساختن ساختار و بهره‌گیری از ابزارها و تکنولوژی روز در نظام اداری، ایجاد سامانه‌های مختلف در زیر نظام‌های مدیریت منابع انسانی، نظام مالی و مناقصات و مزایده‌ها، استفاده از ظرفیت شبکه‌های اجتماعی جهت درج اطلاعیه‌ها و اعلام نتایج مناقصات و مزایده‌ها.
- برای جلوگیری از تخلفات و پیشگیری از هدر رفت منابع از یک سو و استفاده بهینه از امکانات و تقویت و توسعه مدیریت کشور که ماحصل آن رشد و توسعه و بهبود امور است از سوی دیگر، تناسب بین اختیارات و مسئولیت رعایت شود، اصلاح ساختار سازمان‌های محلی و تعریف مجدد روابط آن‌ها با سازمان‌های مرکزی در جهت تمرکززدایی، با توجه تعدد قوانین و موازی بودن آن‌ها پیشنهاد شود قوانینی که به صورت پراکنده و تک مفهومی هستند در هم ادغام و به صورت واحد در آمده شوند.

- بکارگیری مدیرانی که به ارزش‌های اخلاقی بها می‌دهند در رأس هرم سازمان‌ها، در راستای استقرار فرهنگ سازمانی قوی مبتنی بر معیارهای اخلاقی، فرآیند اجتماعی‌سازی افراد تازه استخدام شده به‌گونه‌ای انجام گیرد که معیارهای اخلاقی را به‌عنوان یک اصل پذیرا باشند، انعقاد قرارداد با حوزه علمیه و مراکز مذهبی به‌منظور برگزاری دوره‌های آموزشی در راستای تقویت ارزش‌ها اخلاقی، احیای فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر از طریق پرورش مربی توسط نهادهای متولی، تقویت باورها و اعتقادات دینی (به‌ویژه تقویت ایمان به معاد) از طریق آموزش‌های لازم حین خدمت، تضعیف فرهنگ مادی‌گرایی، روحیه زیاده‌خواهی در بین مسئولین و مردم و قطع پیوند ارزش‌ها، هنجارها و باورهای مسئولیت به ارزش‌های مادی‌گرایانه و مصرف‌گرایانه از طریق الگوسازی.
- نیازسنجی دوره‌های آموزشی مبتنی بر پیشگیری از فساد از طریق مشارکت دستگاه‌های نظارتی و نظارت بر حسن اجرای این دوره‌ها با حساسیت ویژه، تقویت نگرش‌های شغلی مثبت جهت وابستگی و دلبستگی به سازمان و گره‌زدن سرنوشت کارکنان با آینده سازمان از طریق اصلاحات ساختاری لازم.
- تشریح شفاف چشم‌انداز، مأموریت‌ها و ارزش‌های سازمانی با رویکرد مشارکت‌جویانه.
- اعمال نظارت کافی پس از تصویب و ابلاغ قانون توسط دستگاه‌های نظارتی و برخورد لازم با متخلفین و ایجاد سامانه‌ای جهت درج شفاف تمامی قوانین و عملکردهای سازمان‌ها به تفکیک، شفاف‌سازی جریان اطلاعات مالی و اداری از طریق ایجاد سامانه‌های مرتبط با اطلاعات دقیق، بروز و ساده جهت مشارکت ذی‌نفعان در امور سازمان و دسترسی عموم به اطلاعات لازم، تصویب قوانین لازم جهت پاسخگویی و ارائه گزارشات دوره‌ای و تعیین مجازات‌های شفاف جهت جلوگیری از عدم پنهان‌کاری مدیران سازمان‌ها.
- اعمال تدابیر لازم با رویکرد پیشگیرانه در سازمان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی پیشگیری از وقوع جرم، آشنایی با قوانین و مقررات در زمینه شفافیت سازمانی، ارتقاء سلامت نظام اداری و مبارزه با فساد، نصب بنر و توزیع بروشورهایی با موضوعیت آشنایی با آسیب‌های نظام اداری در زمینه فساد.
- شفاف نمودن فرآیندهای شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری در نظام مدیریت منابع انسانی جهت برقراری عدالت در استخدام و ارتقاء و برقراری اصل

شایسته‌سالاری، استفاده از افراد متعهد و متخصص جهت مبارزه با فساد، تقویت سازوکارهای نظارت و کنترل از طریق نصب بروشور در سازمان و تهیه و توزیع کتابچه‌های راهنما بین مراجعه‌کنندگان، تعیین روابط در هر سازمان از سوی سازمان بازرسی به منظور نظارت بر عملکرد کارگزاران و رسیدگی به شکایات اداری، کاهش فاصله قدرت جهت نظارت کارکنان بر عملکرد یکدیگر و مسئولان سازمان، انتخاب نیروی حراست هر سازمان توسط دستگاه‌های امنیتی بدون وابستگی استخدامی با آن سازمان و استقلال عمل و رأی لازم در ورود به حسابرسی‌های مالی و بررسی‌های اداری، تفویض اختیار به مدیران سازمان‌ها جهت اصلاح فرآیندها و روش‌های انجام کار در هر سازمان و پاسخگویی در قبال نتیجه این اصلاحات.

- افزایش انضباط مالی در هزینه‌کرد بودجه دستگاه‌های نظارتی از طریق پوشش بیشتر و مؤثرتر دستگاه‌های نظارتی و افزایش سطح علمی بازرسان، اعمال تدابیر لازم جهت برقرای انضباط اداری و برخورد قاطع با متخلفین.
- حمایت از ایده‌های بدیع در راستای برقرای شفافیت سازمانی و مبارزه با فساد و اجرایی نمودن آن در سازمان.

۶ مراجع

ابویی اردکان، محمد، لبافی، سمیه، آذرپور، سمانه و جلال پور، مهدیه. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل حیاتی موفقیت تفکر راهبردی در دیدگاه مدیران سازمان‌های فرهنگی شهر اصفهان، فصلنامه مدیریت اجرایی، ۶ (۱۱)، ۱۳-۴۳.

ایمانی، حسین، قلی‌پور، آرین، آذر، عادل و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین منابع انسانی در راستای ارتقای سلامت نظام اداری، فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۱ (۲)، ۲۸۴-۲۵۱.

جعفری، زهرا. (۱۳۹۵). تبیین تأثیر دولت الکترونیک در ارتقای سلامت اداری با نقش واسطه‌ای شفافیت سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور مرکز شیراز.

جمالی، قاسمعلی، نرگسیان، عباس و پیران‌نژاد، علی. (۱۳۹۶). ارزیابی وضعیت شفافیت پورتال سازمان‌های دولتی (مطالعه موردی: وزارتخانه‌های ایران). فصلنامه مدیریت دولتی. ۹ (۱)، ۸۴-۶۱.

خوئینی، غفور و رحیمی، امین حسین. (۱۳۹۰). بررسی عملی وضعیت اجرای قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب سال ۱۳۹۰. دانش حسابرسی، ۱۶ (۵۲)، ۲۴-۵.

دیهیم‌پور، مهدی، میان‌داری، کمال، نجاری، رضا و عابدی جعفری، حسن. (۱۳۹۷). طراحی مدل افزایش شفافیت سازمانی با رویکرد داده بنیاد در سازمان‌های دولتی. فصلنامه آموزش علوم دریایی، ۱۲، ۹۵-۱۱۰.

راعی، حامد. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر سلامت اداری (مورد مطالعه بانک رفاه کارگران تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت و حسابداری. دانشگاه علامه طباطبائی.

رهنورد، فرج‌اله. (۱۳۹۱). معماری نظام اداری در پرتو سیاست‌های کلی ابلاغی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۰، ۲۲-۱۵.

رهنورد، فرج‌اله و مؤمن کاشانی، نوشین. (۱۳۹۷). مفهوم دولت باز و داده باز و نقش آن در تحول نظام اداری. فصلنامه تخصصی سازمان اداری و استخدامی کشور (تحول اداری)، ۲ (۵۶)، ۳۲-۱۵.

سکاران، اوما. (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

شیخی، محمد حسین. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱ (۲)، ۱۲۶-۹۹.

صالحی، محمد، تقی‌نژاد، علی و علی‌نژاد، احمد. (۱۳۹۶). نقش شفافیت در مبارزه با فساد اداری؛ با تکیه بر قانون ارتقای سلامت اداری و مقابله با فساد، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، حقوق، اقتصاد و علوم و انسانی، ۷ و ۸ تیرماه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.

صحرايي، الهام، بابک‌راد، اعظم و رضایی‌فر، حمید. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر و بازدارنده شفافیت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش‌ها و راه‌حل‌ها، تهران، دانشگاه پیام نور.

عبداللهی، علی و توکلی جوشقانی، نازنین. (۱۳۹۳). بررسی نقش فناوری اطلاعات در شفاف‌سازی و کاهش فساد سازمان‌های دولتی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۸، ۷۳-۹۱.

علوی، مینا، فقیهی، ابوالحسن، موسی‌خانی، مرتضی و نجف‌بیگی، رضا. (۱۳۹۷). ریشه‌های فساد اداری در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۱۳(۲۹)، ۳۶-۱.

فرخ سرشت، بهزاد. (۱۳۸۳). بررسی عوامل مؤثر در بروز فساد اداری به‌منظور ارائه الگویی جهت کاهش اثرات آن در روند توسعه جمهوری اسلامی ایران. دانش مدیریت، ۱۷ (۴)، ۸۴-۶۵.

قلی‌پور، رحمت‌الله. (۱۳۸۴). تحلیل رابطه الگوی حکمرانی خوب و فساد اداری. مجله فرهنگ مدیریت، ۱۰(۳)، ۱۰۳-۱۲۷.

قلی‌پور، رحمت‌الله و نیک‌رفتار، طیبه. (۱۳۸۵). فساد اداری و راه‌کارهای مناسب برای مبارزه با آن. مجلس و پژوهش، ۱۳ (۵۳)، ۵۴-۳۳.

کاشف، حسنا، تقوایی یزدانی، مریم و نیاز آذری، کیومرث. (۱۳۹۷). طراحی مدل شفافیت سازمانی به‌منظور توانمندسازی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۲)، ۱۵۸-۱۴۵.

محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش ۱ (منطق و طرح در روش‌شناسی کیفی). تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. (چاپ اصلی ۱۳۹۰).

نوری، حسین و مجید، خلیلی. (۱۳۹۴). نقش فرهنگ اسلامی سازمانی در سلامت اداری سازمان (مطالعه عقیدتی سیاسی فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی). فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، ۵ (۴)، ۵۷-۹۴.

Aziz, MAA., Rahman, HA., Alam, MM., Said, J. (2015). Enhancement of the accountability of public sectors through integrity system, internal control system and leadership practices: a review study. *Procedia Econ Finan*, 28(1), 163-169.

Armstrong, Elia. (2005). Integrity, Transparency and Accountability in Public Administration: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues. *Economic & Social Affairs, United Nations*.

Bauhr, D., & Nasiritousi, N. (2012), Resisting Transparency: Corruption, Legitimacy, and The Quality of Global Environmental Policies. *Global Environmental Politics*, 12(4), 9-29.

- Bertot, J. C., Jaeger, P. T. & Grimes, J. M. (2010). Using ICTs to create a culture of transparency: E-government & social media as openness & anti-corruption tools for societies. *Government information quarterly*, 27(3), 271-264.
- Brusca, I., Rossi, F. M & Aversano, N. (2017). Accountability and Transparency to Fight against Corruption: An International Comparative Analysis. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 20 (5), 1-19.
- Blomgren, m., & Sunden, E. (2008). Constructing a European healthcare market: The private healthcare company Capio and the strategic aspect of the drive for transparency. *Social Science & Medicine*, 67, 1512–1520.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124-130.
- Clark, N. A., Ardron, J. A., & Pendleton, L. H. (2015). Evaluating the basic elements of transparency of regional fisheries management organizations. *Marine Policy*, 57, 158-166.
- Dimant, E., & Tosato, G. (2017). Causes and Effect of Corruption: What Has Past Decade's Empirical Research Taught US? A Survey. *Journal of Economic Surveys*, 2(32), 335-356.
- Holland, D., Krause, A., Provencher, J., & Seltzer, T. (2018). Transparency tested: The influence of message features on public perceptions of organizational transparency. *Public Relations Review*, 44(2), 256-264.
- Islam, K. A., Wangdi, T., Thinlay, D., Tharchen, S., Sambath, S. A. R., Heng, T. O. N. G. & Nan, W. A. N. G. (2019). ADB/OECD Anti-Corruption Initiative for Asia and the Pacific.
- Kolstad, I., & Wiig, A. (2009). Is Transparency the Key to Reducing Corruption in Resource-Rich Countries?, *World Development*, 37(3), 521–532.
- Kuhlmann, T. M. (2008). Understanding Corruption in Organizations -Development And Empirical Assessment of an Action Model. *Journal of Business Ethics*, 82, 477-495.
- Kruger, M. P., & Hanson, B. J. (1999). A value-based paradigm for creating truly healthy organizations. *Journal of organizational Change Management*, 317-302 ,(4)12.

- Kvale, S. (1996). An introduction to qualitative research, softcover publisher: *sage publications*.
- Lindstedt, C., & Naurin, D. (2006). Transparency Against Corruption. A Cross-Country Analysis manuscript, Goteborg University. Available at www.qog.pol.gu.se/research/reports/Lindstedt_Naurin.pdf.
- Ochrana, F. & Pavel, J. (2013). Analysis of the Impact of Transparency, Corruption, Openness in Competition & Tender Procedures on Public Procurement in the Czech Republic. *Central European Journal of Public Policy*, 7 (2), 114-134.
- Pathak, R.D., Naz, R., Rahman, M.H., Smith, R.F.I & Agarwal, K.N. (2009). E-Governance to Cut Corruption in Public Service Delivery: A Case Study of Fiji, *International Journal of Public Administration*, 32(5), 415-437.
- Rawlings, B. (2008). Measuring the relationship between organizational transparency and trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.
- Stapenhurst, F. and Langseth, P. (1997), "The role of the public administration in fighting corruption", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 10 No. 5, pp. 311-330.
- Vinayan, J. (2015). Vulnerability of HR Systems and Practices to Corruption: A Review and Research Agenda. *Editorial Team*, 7(1), 25.

Research paper

Designing the Model of Organizational Transparency in the Direction Administrative System Integrity

Mohammad Amin Jamshidian¹, Naser Mirsepasi^{2*}, Karamollah daneshfard³

1. Ph.D Candidate in Public Management, Department of Public Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Professor, Department of Public Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

3. Professor, Department of Public Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received:2020/10/27

Accepted: 2021/01/01

Abstract

One of the threats to administrative integrity in Iran is the lack of organizational transparency. Transparency has increased public oversight of the behavior and decisions of public sector agents, thus limiting the opportunity to commit corruption and legal treatment of officials, in terms of quality, will be done well. Therefore, due to the importance and role of organizational transparency in promoting administrative integrity and prevention of corruption, this study seeks to provide the model of organizational transparency in the direction administrative system integrity in government organizations. The present study is conducted within the framework of a qualitative approach and using the method of thematic analysis and thematic network. Potential participants were university faculty members who were associated with government organizations and had research backgrounds such as writing a book or article related to organizational transparency and administrative system integrity, as well as experts who have at least 15 years of experience working in government organizations and have a master's degree or higher and are working in managerial positions. In this study, interviews were conducted with 8 administrative and academic specialists using targeted sampling method and snowball based on saturation of opinion. The model of organizational transparency in the direction administrative system integrity was presented in the form of 2 comprehensive themes, 11 organizing themes and 52 basic themes. Comprehensive themes of organizational transparency in the direction administrative system integrity include both organizational and environmental themes. Also, the basic themes related to the organizational organizing theme include: structural, cultural, behavioral, organizational goals and organization strategies, and the basic themes related to the environmental organizing theme include: legal, political, economic, cultural, social and technological. According to the research findings, it can be concluded that these findings can be used as a model of organizational transparency in the direction administrative system integrity.

Keywords: Organizational Transparency, Administrative System Integrity, Corruption, Thematic Analysis

DOI: 10.22034/JSQM.2020.254650.1258